

TRABALLO DE FIN DE GRAO

GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS POLA
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

**OS PERMISOS RETRIBUIDOS DO 37.3 DO ET :
TRATAMENTO E AMPLIACIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DEL 37.3 DEL ET :
TRATAMIENTO Y AMPLIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**PAID LEAVES OF 37.3 IN THE ET:
PROCESSING AND EXPANSION OF COLLECTIVE BARGAINING**

Curso Académico: 2014-2015
Oportunidade de: Febreiro 2015

Autor: Jesús Mirás Palacios

TRABALLO DE FIN DE GRAO

GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS POLA
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

**OS PERMISOS RETRIBUIDOS DO 37.3 ET :
TRATAMENTO E AMPLIACIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DEL 37.3 :
TRATAMIENTO Y AMPLIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**PAID LEAVES OF 37.3 IN THE ET:
PROCESSING AND EXPANSION OF COLLECTIVE BARGAINING**

Curso Académico: 2014-2015
Oportunidade de: Febreiro 2015

Autor



Asdo.-Jesús Mirás Palacios

Titor

Cándido Calo Amigo

ÍNDICE DE CONTIDOS

RESUMO

I. INTRODUCCIÓN

II. PERMISOS RETRIBUIDOS DO 37.ET : TRATAMENTO E AMPLIACIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. CONSIDERACIÓNS XERAIS. CONCEPTO E NATUREZA

2. REQUISITOS FORMAIS: PREAVISO E XUSTIFICACIÓN

3. RETRIBUCIÓN

4. MOTIVOS

4.1. Permiso por matrimonio

4.2. Permiso por nacemento de fillo

4.3 Permiso por falecemento, accidente ou enf. grave, hospitalización e intervención quirúrxica de familiar

4.4 Traslado domicilio habitual

4.5 Permiso por deber inexcusable de carácter público ou privado

4.6 Permiso por funcións sindicais ou representación dos traballadores

4.7 Permiso para realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto

4.8 Motivos introducidos pola negociación colectiva

III. CONCLUSIÓN

IV. BIBLIOGRAFÍA

RESUMO

O Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (no sucesivo ET) adicado o seu art.37 ao “Descanso semanal, fiestas y permisos”. É no punto terceiro deste artigo onde o lexislador enumera unha serie de circunstancias e situacións polas que o traballador ten dereito a ausentarse do seu posto de traballo con dereito a remuneración , pero coa obriga de cumprir cuns requisitos formais.

Non importa a actividade económica , todos os traballadores parten dos mínimos establecidos no art.37.3 ET, en canto a situacións protexidas e no referente ás pautas que deben seguir para poder ausentarse dos seus postos de traballo .Son os axentes sociais a través da negociación colectiva os que poden modificar, moldear e mellorar o establecido pola lei. Dende especificacións máis claras en canto a cómo debe facerse o preaviso, qué tipo de xustificación se debe presentar á empresa e cómo será a retribución durante esas ausencias.

Por suposto, a negociación colectiva tamén introduce melloras significativas no tratamento dos diferentes permisos retribuídos. Melloras de moi diversa natureza, dende un maior número de días de desfrute, mellora na calidade dos días ao referirse a días laborais e non naturais en determinadas circunstancias e introdución de supostos non contemplados no 37.3 ET entre outras opcións.

I.INTRODUCCIÓN

“¿Cántos días me corresponden por (...)?” , “¿Teño dereito a (...)?” éstas son dúas das preguntas que adoito escoitar non so na miña profesión senón tamén no meu entorno familiar e persoal. É inusual a semana que alguén non se interesa por saber se pode ou non pode coller uns días no traballo pola perda dun familiar directo, polo nacemento dun fillo ou mesmo nalgún dos casos por necesitar facer o traslado do seu domicilio habitual.

Á hora de elixir o traballo de fin de grao quixen facelo sobre un tema que me fose de utilidade persoal ao tempo que cumpría co requisito académico. A miña intención é estudar os permisos retribuídos recollidos no artigo 37.3 ET do, e comentar como os

convenios colectivos¹ recollen no seu articulado de modo tan dispar estes permisos tan frecuentes no día a día das relacións laborais.

Os permisos retribuídos non son exclusivos do 37.3ET. Por fóra deste precepto atopamos dispersos algún que outro permiso retribuído no ET : O crédito horario para búsqueda de emprego cando o traballador é despedido en virtude do artigo 53.2ET² , o permiso para traballador desprazado regulado no 40.4ET³ , crédito horario para exercer funcións representativas do 68.eET⁴ , o permiso para asistir a exames recollido no 23.1.aET⁵ e non podemos esquecer o permiso de lactación do 37.4ET . Todos poderían ser incluídos no estudo dos permisos retribuídos, mais no presente traballo céntrome exclusivamente nos citados no 37.3ET e naqueles outros que son introducidos pola negociación colectiva.

Como apuntamento antes de entrar no estudo dos permisos retribuídos indicar que os convenios colectivos escollidos son os das actividades económicas que ao meu entender son máis representativas e de maior impacto na economía de Compostela⁶ e comarca. Unha gran maioría son de ámbito provincial (A Coruña), aínda que tamén hai de ámbito galego ou estatal, coa particularidade de que no relativo á actividade da construción abrín o estudo aos 4 convenios colectivos de ámbito provincial (A Coruña, Lugo, Pontevedra e Ourense) e ao convenio marco estatal para poder observar cómo unha mesma actividade económica pode chegar a regular de modo tan diferente os permisos retribuídos, producíndose a paradoxa de que dous traballadores dunha mesma empresa que estén a traballar en provincias distintas, nalgún dos casos non terán os mesmos dereitos ante unha situación idéntica.

¹ Ver Bibliografía, Listado de Convenios Colectivos empregados para realización deste traballo, diferenciados por ámbito territorial: Provinciais, Autonómicos e Estatais.

² Despedimento por causas obxectivas.

³ Dereito a 4 días laborais de permiso no seu domicilio de orixe por cada 3 meses desprazado.

⁴ Este permiso relaciónase directamente co establecido no 37.3.e ET *“Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.”* que abordo na páxina....deste traballo.

⁵ Indicar que é frecuente atopar nos convenios colectivos referencias a este permiso.

⁶ Empreguei un criterio subxectivo como é a miña experiencia traballando nunha Asesoría e apoiado nos datos do Instituto Galego de Estadística. Na súa web www.ige.eu , visitada por última vez en Febreiro de 2015, recóllese que no ano 2013 na comarca de Compostela o 12,20% das empresas estaban adicadas á construción, en torno ao 10% á hostalaría e máis dun 20% ao comercio.
<http://www.ige.eu/igebdt/selector.jsp?COD=3075&paxina=001&c=0501>

II.PERMISOS RETRIBUIDOS DO ARTIGO 37.3 ET: TRATAMENTO E AMPLIACIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. CONSIDERACIÓNS XERAIS. CONCEPTO E NATUREZA

O ET adica o seu artigo 37 a “*Descanso semanal , fiestas y permisos*”. É no punto terceiro deste artigo onde atopamos unha lista moi diversa de permisos retribuídos aos que ten dereito o traballador en determinadas circunstancias.

Agás o permiso por matrimonio do 37.3.a que ten unha duración de 15 días, o resto dos permisos caracterízanse pola escasa duración, sendo todos eles de carácter retribuído. Hai que sinalar que debe haber unha relación de inmediatez entre o propio permiso e a causa que o desencadena.

Os permisos retribuídos poderíanse definir como aquelas autorizacións polas que o traballador pode ausentarse do posto de traballo mantendo o dereito á remuneración⁷. Outro modo de definilos sería , interrupcións do contrato de traballo de escasa duración, que non extinguen a relación laboral. Son ausencias que están autorizadas expresamente pola lei, e ao contrario do que puidese parecer, nestes supostos a concesión dos permisos non está nas mans do empresario, non estamos ante unha decisión discrecional de éste, a lei recolle explicitamente o dereito do traballador de poder ausentarse, “*El trabajador , (...), podrá ausentarse del trabajo ...* “ .

A lectura deste precepto non xera dúbidas, deixalo á vontade do empresario sería desvirtuar o sentido e a finalidade do propio dereito do traballador, xa que como veremos neste traballo, moitas das veces a causa que motiva o desfrute do permiso xurde de modo súbito sendo nese preciso instante cando o traballador necesita, e ten dereito, a ausentarse do seu posto de traballo. Facer agardar ao traballador a que un xuíz, ante a negativa do empresario ao desfrute, lle conceda o permiso carece de sentido⁸. Agora ben, non é menos certo que o desfrute do permiso retribuído ten que adicarse á finalidade para a que está establecido, quedando esa ausencia privada de xustificación dende o momento que se fai un uso indebido do mesmo. Estaríamos nestos casos ante incumplimentos contractuais, non so por incurrir en ausencias

⁷ “Vacaciones, permisos y jornada de trabajo”, El Derecho, Madrid 2010, p.91 (Formato EBook www.elderecho.com)

⁸ *STSJ Madrid 20-7-1992* , pola parte empresarial alegábase que ante a negativa da empresa a conceder o permiso, a facultade de exercer ese dereito por parte do traballador require un recoñecemento previo do dereito por parte dun xuíz. Tese non admita dado que , de ter que agardar por dito recoñecemento, esa facultade (a de exercer o dereito recollido no 37.3.b) carecería de finalidade por extemporánea. A sentenza declarou conforme a dereito que o traballador puidese ausentarse do seu posto de traballo ante a morte da súa avó, cumprindo cos requisitos de preaviso e xustificación do falecemento.

inxustificadas senón tamén por vulneración da boa fe contractual⁹, principio que debe primar no transcurso de toda relación laboral entre empresa e traballador.

2. REQUISITOS FORMAIS: PREAVISO E XUSTIFICACIÓN

Dous son os requisitos formais que debe cumprir o traballador para poder desfrutar dos permisos do artigo 37.3 ET : “preaviso” e “xustificación”.

O precepto límitase a sinalar a necesidade de cumprir con ambos antes de facer uso do permiso, pero non aporta maior información sobre cómo facelo nin cando ha de facerse. Opera de novo a boa fe contractual, estando obrigado o traballador a avisar con anterioridade e a xustificar, de modo irrefutable, que realmente se produce a causa que motiva o nacemento do permiso, ponderando as circunstancias de cada caso concreto á hora de cumprir con estes requisitos formais. Non pode ser a mesma exigencia ante o matrimonio do traballador que ante a morte repentina dun familiar, por exemplo. Mesmo haberá situacións nas que esta obriga non sexa necesario cumprila , Xa que haberá situacións nas que dende a propia empresa se comunique ao traballador o que aconteceu¹⁰.

Parece lóxico pensar que unha vez que o traballador ten coñecemento do feito causante debe, á maior brevedade posible, comunicarllo á empresa, atopando na xurisprudencia sentenzas nas que se recolle a necesidade de que sexa cunha “razonable antelación”¹¹. Comunicación que pode ser mediante calquera medio, puidéndose facer por escrito, a través dunha chamada telefónica ou mesmo un mail ,o relevante é que se cumpra coa obriga de avisar previamente segundo o establecido no 37.3 ET. O problema para o traballador pode xurdir á hora de probar que si cumpriu co requisito formal de avisar no caso de que a empresa sancione polas faltas de asistencia ao traballador alegando que non recibiu aviso algún para ausentarse. O destinatario final dese aviso é o “empresario”, pero basta con efectuar a comunicación ao responsable directo ou ao encargado para cumprir co este requisito formal.

⁹ Art. 7.1 C.C., “ Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe” e Art. 1258 C.C. , “ los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.”

¹⁰ Cando dende a familia do traballador chámase ao centro de traballo para avisar de que morreu un familiar directo , quen recolle ese aviso é un responsable da empresa trasladando a mala nova ao traballador dentro do seu horario de traballo.

¹¹ STSJ Cataluña de 25-11-2005, rec.4826/2005 e STSJ Madrid de 10-05-2005, rec.340/2005

Sendo importante o aviso previo , non é menos a xustificación. Lembremos que o traballador vén obrigado a xustificar a existencia da causa que ampara o desfrute do permiso , éste é o modo do que dispón a empresa para controlar que o desfrute do mesmo sexa para o fin previsto, sendo requisito indispensable para que a ausencia non sexa considerada coma “inxustificada” e se convirta nun motivo de sanción para o traballador¹². A necesidade de xustificar o motivo alegado non atenta contra o dereito á intimidade do traballador, reunindo os seguintes requisitos para entender constitucional esta medida: idoneidade , necesidade e proporcionalidade. Así se recolle na *STS de 13-03-1997, rec.39/2006*, ao examinar un precepto do convenio colectivo da empresa AIR NOSTRUM L.A.M. , S.A. tras demanda por conflito colectivo interposta polo SEPLA¹³ , que establecía a obriga de xustificar ante a empresa o exercicio do voto por correo en eleccións públicas coincidentes cun día de traballo para poder optar a un día de permiso retribuído. O sindicato de pilotos defendía que ter que xustificar o feito de realizar o voto por correo atentaba contra o dereito á intimidade recollido no artigo 18.1 CE , mais o TS exclúe que tal exixencia sexa atentatoria contra este dereito fundamental dado que *“supera los necesarios juicios de idoneidad [permite conocer si se ha producido la causa de la licencia], el de necesidad [no hay otra forma posible de acreditar tal causa] y también el de proporcionalidad [únicamente se revela el hecho del voto, no su sentido] “* , recollendo tamén na propia sentenza que todas as causas de licenza retribuída afectan a feitos que se desenvolven no ámbito da intimidade , e que non por isto desaparece a necesidade de acreditar a súa concurrencia para poder desfrutar do dereito.

O fin da xustificación non debe ser outro que corroborar que o permiso adícase a atender o feito que o causa, e non para que o traballador dispoña dun simple descanso. Mediante *STS de 22-09-2009, rec.45/2008*¹⁴ o mesmo Tribunal Supremo sinala , en interpretación de convenio colectivo, qué se entende por *“justificación oportuna”* establecendo que será a que requiran as circunstancias de cada caso e non a que requira a empresa, advertindo de que debe respetar os límites marcados no

¹² Art. 54.2.a) ET , recolle como incumplimento contractual por parte do traballador *“Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.”* , sendo éste un dos motivos que faculta ao empresario a exercer o despedimento disciplinario.

¹³ *Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas*

¹⁴ De acordo coa doutrina sentada polo mesmo tribunal na sentenza de 25-05-2017, rec.105/06

convenio colectivo e que a empresa non pode exixir unha xustificación que vai máis alá do regulado na propia norma que o recoñece¹⁵.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

Mediante a negociación colectiva os axentes sociais teñen unha moi boa oportunidade de establecer criterios e pautas para que tanto empresa como traballador coñezan o procedemento a seguir. Isto establecería unhas regras de xogo que reduciría significativamente os conflitos e malos entendidos entre as dúas partes. De estar recollido, o traballador coñecería cal é o camiño a seguir para avisar do suceso, qué necesita e cómo debe xustificalo sen ter que pensar se está actuando correctamente ou non. A empresa simplemente verificaría que o traballador cumpriu cos requisitos e as posibles discrepancias en canto ás interpretacións de cada caso veríanse reducidas significativamente ,o que dende o meu punto de vista repercutiría positivamente no día a día das relacións laborais.

Nos convenios colectivos empregados para a realización deste traballo a nota predominante é a transcripción literal do recollido no 37.3 ET ou referencias sinxelas á necesidade de cumprir co aviso previo e a xustificación. Certo que hai matices, como algún convenio que recolle que a xustificación ha de ser posterior ao desfrute dos permisos¹⁶ , outro no que o aviso á empresa ha de ser por escrito¹⁷ ou o recollido no *C.C. do sector de oficinas e despachos* da provincia da Coruña¹⁸ que no seu art.9 establece que aos traballadores que estén interesados concederáselles unha serie de permisos retribuídos. Neste último non se cita nin o aviso previo nin a xustificación pero establece de modo claro e preciso que deben ser concedidos os permisos a aqueles traballadores interesados, o que non deixa de ser outro modo de recoller a solicitude ou o aviso previo de que se quere desfrutar dun permiso. Por concretar, non se pode conceder algo que non se solicitou previamente.

¹⁵ O convenio colectivo en cuestión era o *III C.C. Telemarketing*. No seu artigo 29.2 establecía un permiso de 35 horas retribuídas ao ano para asistir a consultas de médicos da seguridade social. O precepto en cuestión tan so establecía a obriga de presentar unha “*justificación oportuna*”. O sindicato UGT , a través dunha das súas federacións, interpuso conficto colectivo contra a decisión unilateral da empresa Atento Teleservicios España, S.A. de establecer condicións adicionais para o desfrute deste permiso, en concreto, viña solicitando aos traballadores xustificante sobre a hora da cita médica, hora de chegada e hora de saída, así como establecer unha limitación de tempo para ir e volver das consultas médicas.

¹⁶ Convenio Colectivo núm. 14

¹⁷ Convenio Colectivo núm. 19

¹⁸ BOP núm.30 de 10-01-2014

Hainos tamén, aínda que os menos, que non recollen ningún tipo de referencia¹⁹, nin sinxela nin xenérica, sobre os requisitos formais citados no enunciado do artigo adicado a licencias ou permisos, pero non por isto deixa de estar vixente a obriga de cumprir con eles. Argumento que colle forza ao profundizar máis alá do literal do enunciado, coma sucede por exemplo no *C.C.estatal de empresas de seguridad*²⁰ que no seu artigo 46 adicado a “*Licencias*”, especifica que para o desfrute do permiso por matrimonio o traballador deberá solicitalo cunha antelación previa de dous meses.

Quería facer mención especial a dous casos concretos, o *C.C. do sector da hostalaría*²¹ da Coruña e o *C.C. do sector de industrias de carpintería e ebanistería*²² da mesma provincia. O primeiro, no seu artigo 22 adicado a “*Permisos retribuidos*” diferencia entre os propios permisos á hora de esixir ou non aviso previo para poder desfrutalos. Así, excepcióna unha serie de permisos da obriga xeral que para o resto de licenzas é de preavisar con 7 días de antelación e da xustificación correspondente. Na introducción deste punto do traballo indicaba o oportuno que sería que dentro da negociación colectiva se establecesen unhas pautas claras e concisas para evitar problemas de interpretación entre as partes. Pois ben, neste convenio colectivo atopamos unha desas pautas, sabendo o traballador que salvo nos casos marcados coma excepcións deberá preavisar cun mínimo de 7 días se quere desfrutar de determinados permisos, por exemplo o traslado do enderezo habitual. Por outra banda, o que fai peculiar ao convenio de carpintería e ebanistería é que nos remite a un anexo, en concreto a “*Cuadro de licencias y permisos*”²³, no que se establece a duración e as condicións para o desfrute dos permisos, iso si, coa puntualización inicial previo aviso e xustificación. Nel recóllese detalladamente cada permiso retribuído, duración máxima do mesmo, conceptos retributivos que lle corresponde percibir ao traballador e no referente á xustificación, indica qué documento debe presentar o traballador, por exemplo o Libro de Familia ou certificado oficial se o permiso é por matrimonio. Como apuntamento dicir que no segundo parágrafo do citado artigo, o traballador estaría excusado de cumprir co preaviso ante situacións excepcionais ou imprevisibles que imposibiliten ao traballador a avisar con antelación das ausencias, permitindo acreditar tal circunstancia no momento oportuno.

¹⁹ Coma sucede nos Convenios Colectivos núms 2, 12 e 22

²⁰ BOE núm.237 de 3-10-2013.

²¹ BOP núm. 165 de 29-08-2011

²² BOP núm. 73 de 31-03-2009

²³ No convenio colectivo publicado no BOP núm. 73 de 31-03-2009 non figura o contido deste anexo, en concreto o anexo VI. Esta errata na publicación non foi subsanada posteriormente e para poder atopar o “*Cuadro de licencias y permisos*” hai que acudir ao anterior convenio colectivo publicado no BOP núm. 112 de 19-05-2004

No ámbito dos convenios colectivos do sector da construción, apuntar como curiosidade a redacción dada no *C.C. para o sector da construción* da provincia de Ourense²⁴ que sinala “*Concederanse as seguintes licenzas retribuídas aos traballadores que o soliciten e xustifiquen* ”, sendo unha mellora con respecto ao marcado no convenio colectivo estatal do mesmo sector²⁵, que establece a necesidade de avisar cunha antelación mínima de 48 horas, salvo casos urxentes, requisito que o resto de convenios colectivos provinciais da construción recollen no seu articulado. Sinalaba que resulta curiosa porque, coma adiantaba na Introdución deste traballo, pode darse a circunstancia de que traballadores da mesma empresa que traballen en centros situados en provincias distintas, ante a mesma circunstancia motivadora do desfrute dun permiso retribuído, uns teñan que avisar con 48 horas de antelación e outros non.

3. RETRIBUCIÓN

Se no que respecta aos requisitos formais o 37.3 ET non aporta gran información, o mesmo sucede no referente á retribución que lle corresponde aos traballadores durante o desfrute dos permisos. O artigo tan so sinala o dereito á remuneración, pero nada engade sobre qué conceptos deben incluírse e cales poden ser susceptibles de estar excluídos durante o desfrute dos diferentes permisos.

O criterio xeral lévanos a defender a idea de que debe aboarse ao traballador o salario²⁶ nos mesmos termos que de ter realizado a súa xornada laboral de modo efectivo²⁷. É a falta de concreción do precepto legal o que nos leva a buscar na xurisprudencia a composición desa “*retribución*”, moldeando e aclarando os tribunais coas súas sentenzas os conceptos que si deben incluírse e aqueles outros que non teñen que aboarse. O Tribunal Supremo entende que a soa invocación da natureza

²⁴ Artigo 22, BOP núm.41 de 19-02-2014

²⁵ No seu artigo 74, establece que o traballador estará facultado para ausentarse do traballo “*(...)previo aviso de 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior (...)*”, BOE núm. 64 de 15-03-2012

²⁶ Art. 26.1 ET : “*Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.*”

²⁷ SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: “Los Permisos Retribuidos del Trabajador”, Editorial Aranzadi, Pamplona, 1998, páxs. 59 e 60.
Neste mesmo sentido, a STSJ Navarra de 26-09-1996, *rec. 364/1996* recolle que o traballador debe percibir a mesma retribución que durante os períodos nos que desenvolve a súa actividade habitual; STSJ País Vasco de 24-04-2001, *rec. 620/2001*, reitera o establecido na Sentenza do mesmo Tribunal de 9-05-1994 “*se resuelve por vía de interpretación sistemática y finalista en el sentido de estimar que ha de retribuirse por el importe del salario que hubiera recibido el trabajador de haber prestado servicios con arreglo a la jornada que tuviera prefijada para ese día*”.

retributiva dos permisos recollida no precepto , sen necesidade de facer maior precisión, “ *conduce a sostener que deben incluirse el salario base y los complementos salariales que suman el salario real*”²⁸ , e o mesmo Tribunal Supremo entende que, ante a falta de regulación concreta no ET e no convenio colectivo, calquera interpretación que supoña a perda económica para o traballador durante o desfrute dos permisos retribuídos é contraria ao espírito da lei²⁹.

Coma sucede en moitos dos campos das relacións laborais, no referente á retribución dos permisos retribuídos tampouco hai “*dogmas de fe*” . Certo que dende o Tribunal Supremo interprétase e márcase o criterio de que o traballador deberá percibir aquela retribución que tería cobrado de ter traballado nese día de ausencia ; certo que hai sentenzas de Tribunais Superiores de Xustiza que establecen o dereito do traballador a percibir todos os complementos salariais e que so quedarían excluídos de percibir aquelas partidas que son aboadas como compensación por gastos³⁰ , pero tamén atopamos sentenzas que impiden afirmar iso de que todos os complementos salariais deben ser aboados. Por exemplo, no referente ao plus de nocturnidade, o TS na súa Sentenza de 18 de marzo de 2009, rec. 98/2007, considera que non procede o seu abono dado que este plus é un complemento salarial de posto de traballo, e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado “*dado su índole funcional y su carácter no consolidable*”³¹ ; ao falar de plus de festivos hai dictámenes nos dous sentidos, aqueles que entenden que por ser complemento de posto de traballo so se abona nas horas efectivas de prestación de servizos³² ou en sentido contrario STS de 9 de marzo de 2007, rec. 1968/2005, que si recoñeceu o dereito ao seu percibo con motivo das eleccións a representante dos traballadores³³.

Para rematar comentar que , no parágrafo 3º do art.37.3.d , facúltase á empresa a descontar a indemnización que poida percibir o traballador polo cumprimento de deber ou desempeño de cargo, do salario a que tivera dereito na empresa. Resulta razoable

²⁸ STS de 20-05-1992, rec. 1634/1991

²⁹ STS de 9-12-2009, rec. 8/2008, sentenza que versa sobre o salario a percibir polos traballadores durante o desfrute do permiso de lactancia, entendendo o Tribunal Supremo que os traballadores teñen dereito a percibir o salario íntegro incluídos os conceptos salariais variables e vinculados a obxectivos.

³⁰ STSJ Navarra de 29-06-2006, rec. 198/2006 , STSJ País Vasco de 24-04-2001, rec. 620/2001

³¹ Nesta Sentenza, cítase expresamente este criterio recollido polo Tribunal Supremo na súa Sentenza de 15-09-1995

³² STSJ Cataluña de 17-07-2002, rec. 1798/2002 ; STSJ Cantabria de 14-02-2000, rec. 75/2000

³³ “ Vacaciones , permisos y jornada de trabajo” ob. cit. , p.101

pensar que o desfrute dun permiso non pode supoñer unha oportunidade para o traballador de percibir maiores ingresos dos que tería obtido de ter traballado³⁴.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

“*Derecho a remuneración*”, ésta sería a expresión que mellor resumiría o observado nos convenios colectivos, expresión que por outra parte nada aporta a maiores sobre o xa visto. No referente aos requisitos formais si que había relativa diversidade á hora de afrontalos , mais no que agora centra a nosa atención, a remuneración, moi poucos son os que se saen do establecido no artigo 37.3 ET . Resaltaría os seguintes exemplos:

- C.C. *Carpintería e Ebanistería* (A Coruña)³⁵. Xa falamos anteriormente da particularidade deste convenio, en concreto do seu “*Cuadro de licencias y permisos*”³⁶ no que se recolle: “*Motivo de licencia*”, “*Tiempo máximo*”, “*Conceptos a devengar*” e “*Justificantes*” . Para o que nos ocupa, dicir que dentro deses conceptos diferencia cada unha das posibles partidas que podería percibir o traballador durante o desfrute dalgún dos permisos, sendo relativamente doado averiguar se se ten dereito ou non a cobralo observando a táboa explicativa. Prácticamente todas as partidas cóbranse durante todas as licenzas e para sintentizalo sirvan estas pequenas notas:

- * Salario base, Pagas Extras, Antigüidade, Comp.Convenio e Incentivos³⁷ devénganse en todos os supostos, sen excepción.

- * Complemento de Posto de traballo devéngase en todos os supostos coa excepción do permiso por matrimonio , dado que para este permiso establece un “NO”.

- * Complemento non salarial non se devenga en ningún dos supostos agás durante o permiso adicado a fucións sindicais ou de representación de traballadores. Tamén se inclúe o seu percibo durante o permiso de lactancia, permiso que será abordado na segunda parte deste traballo.

- C.C. *Pintura* (A Coruña)³⁸. O convenio provincial do sector de pintura adica o seu artigo 16 a “*Licencias con sueldo*” , artigo bastante curto e que profundiza pouco

³⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: “Los Permisos Retribuidos ... ”, ob. cit. , p 69 .

³⁵ BOP núm.73 de 31-03-2009

³⁶ Ver nota 23 na páxina 9 deste traballo.

³⁷ Existe unha anotación a pé do recadro na que se indica que os Incentivos devengaránse durante o desfrute do permiso como “*Media percibida en el mes anterior*”, precisión que evita posibles conflitos e confusións á hora de devengar un concepto que tende a ser variable.

³⁸ BOP núm.6 de 10-01-2014

nos diferentes permisos aos que ten dereito o traballador³⁹ , pero pola contra no seu enunciado aclara moi ben os conceptos que devenga o traballador durante o desfrute dos mesmos. En concreto especifica que os traballadores terán dereito a percibir “*salario base, plus de antigüedad y plus de asistencia*” , excluindo o plus de transporte que é outro dos conceptos recollidos dentro do convenio colectivo.

- C.C. *Construcción* (Lugo⁴⁰, Pontevedra e Estatal) . Tampouco neste aspecto hai unanimidade nos convenios colectivos do sector da construción, dado que o da provincia da Coruña non fai mención algunha á retribución dos permisos e o da provincia de Ourense límitase a recoller “*licencias retribuidas*”. Son os provinciais de Lugo e Pontevedra os que trasladan ao seu articulado o que está regulado no convenio de carácter estatal, e isto é, que garante aos traballadores o mantemento de todos aqueles conceptos retributivos que estén ligados de forma expresa coa prestación efectiva da actividade laboral. A paradoxa é que por exemplo no caso do convenio colectivo da provincia de Pontevedra, non se establece nas táboas salariais outro concepto salarial que non sexa o salario base, xa que o outro plus que aparece recollido é extrasalarial e por tanto éste non estaría incluído dado que non está vencellado á prestación efectiva da actividade laboral. O de Lugo si recolle un plus por día efectivo de traballo que incluíriase na remuneración e para rematar, o convenio estatal recolle na súa estrutura salarial un apartado para as percepcións de carácter salarial⁴¹ que serían as que os traballadores terían garantizado percibir durante o desfrute dos permisos.

Como comentei no comezo deste punto, o resto de convenios colectivos non fan maior apreciación de que estamos ante ausencias , licencias ou permisos retribuídos ou con dereito a remuneración. É indiferente o modo no que o expresan, nada engaden ao establecido no artigo 37.3 ET.

4. MOTIVOS

Nalgún manual sobre relacións laborais atopei que á hora de estudar os permisos retribuídos , estos estaban clasificados⁴² en dous bloques: Por unha parte permisos

³⁹ Tan so cita tres supostos: Matrimonio do traballador, falecemento de familiares e nacemento de fillos. Para o resto dos supostos contemplados na lei, o artigo remítese ao estipulado no artigo 37 ET

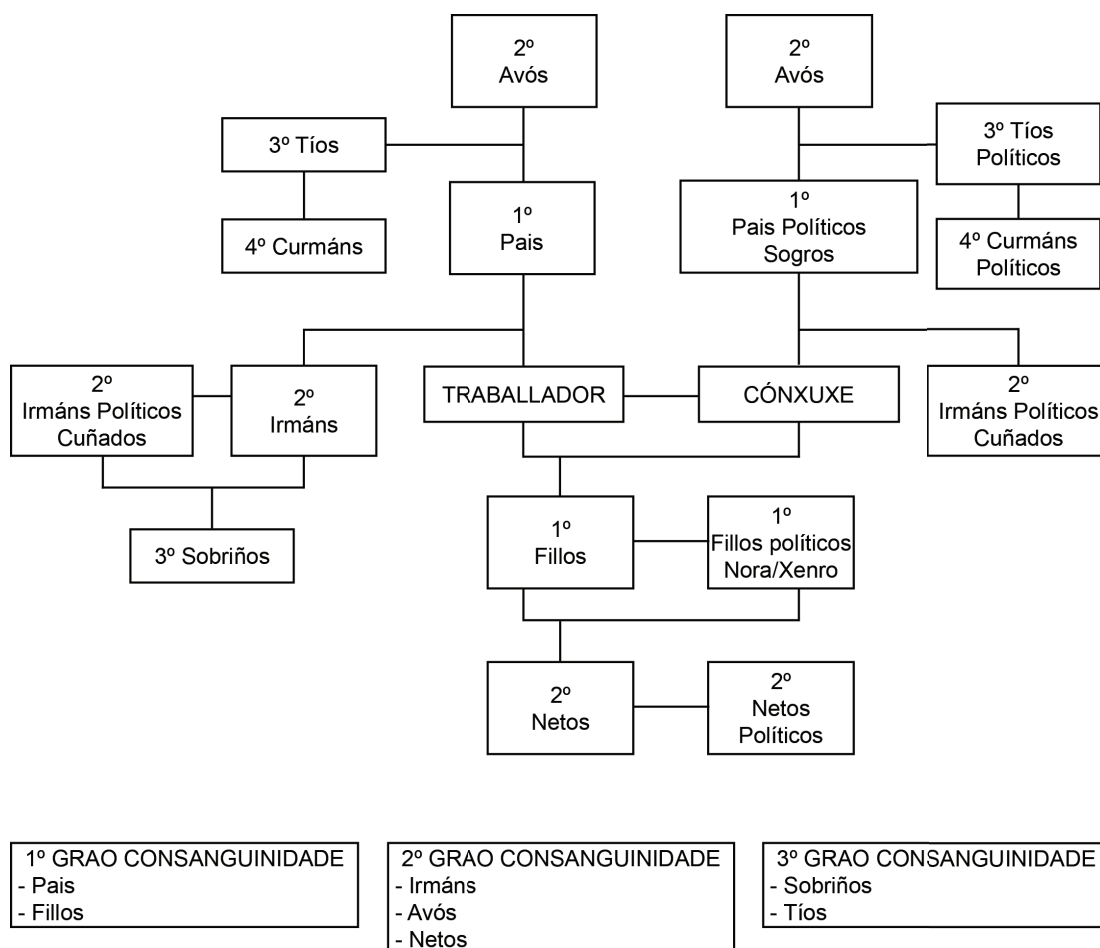
⁴⁰ No seu literal, o convenio colectivo non recolle o termo “*Construcción*”, o C.C. é de “*Edificación e Obras Públicas*”, que non é mais que outro modo de recoller a mesma actividade.

⁴¹ art.47.2

⁴². ALFONSO MELLADO,C. , BLASCO PELLICER,A. , GARCÍA GÓMEZ DE LA FLOR, Mª EUGENIA , LOPEZ TERRADA,EVA , ROSAT ACED,CARLOS , ROSAT ACED,J. IGNACIO , SALA FRANCO,TOMÁS , VELASCO PAÑOS,MARIEN , “Relaciones Laborales”, Tirant Lo Blanch, 5a edición, 2014 , p.563

por “razones personales” nos que se incluírían os permisos recollidos nas letras a), b) ,c) mais f) do precepto, e por outro lado permisos por “razones cívicas”, letra d) e letra e) do mesmo. Eu decanteime por adicar un apartado a cada un dos permisos, diferenciando por un lado as características e natureza do permiso para de seguido centrarme en cómo son tratados dentro da negociación colectiva.

Antes de entrar en profundidade con cada un dos permisos, gustárame incluír un cadro⁴³ explicativo dos graos de consanguinidade e afinidade. É fundamental para entender o alcance de varios dos permisos recollidos no precepto legal , así como doutros permisos existentes nos convenios colectivos, ter claro a que nos estamos a referir cando falamos dun determinado grao, sexa por afinidade ou por consanguinidade.



⁴³ Adaptado da web www.quantor.net , último acceso Agosto 2014. Como curiosidade sinalar que o C.C.Industrias siderometalúrxicas da provincia da Coruña (BOP 29-04-2014), no seu artigo 33, establece un esquema no que se especifica os graos de afinidade e consanguinidade, sendo o único convenio colectivo dos estudados que recolle algo similar.

Antes de ir a cada un dos permisos retribuídos apuntar que dentro do cadro explicativo non están as parellas de feito⁴⁴, xa que estritamente non poden incluírse dentro dos graos de afinidade ou consanguinidade. Mencínoas porque é unha realidade da nosa sociedade e do observado en sede convencional podo afirmar que cada vez son máis os convenios colectivos que equiparan⁴⁵ o estado civil do matrimonio coas parellas de feito, ou mesmo con aquelas parellas que fan vida en común sen necesidade de inscrición no rexistro correspondente⁴⁶.

4.1 Permiso por matrimonio

O artigo 37.3 a) establece que os traballadores terán dereito a un permiso retribuído de 15 días naturais en caso de matrimonio.

- A diferenza do que acontece no resto dos permisos retribuídos, éste é o único suposto contemplado no artigo 37.3 ET que especifica a natureza dos días de desfrute, establecendo que son días “*naturales*”, evitando así confusións sobre se hai que incluír ou non para o cómputo os días festivos, ou de libranza, que tivera marcado o traballador para ese período. Estamos ante un período ininterrompido de 15 días naturais polo que de coincidir días festivos dentro do descanso por matrimonio o traballador non pode pretender desfrutar dos mesmos a continuación do permiso⁴⁷.
- O prazo para o cómputo do permiso comezará dende o mesmo día no que se produce o enlace matrimonial e de coincidir éste nun día non laborable para o traballador, o cómputo iniciárase a partires do primeiro día no que lle correspondería traballar ao interesado. É dicir, o primeiro día laborable como se recolle na *Sentencia AN de 22 de outubro de 2007, rec. 114/2007*⁴⁸.
- O feito que desencadena o dereito ao desfrute do permiso é o matrimonio⁴⁹ e non pode recoñecerse, segundo o literal do precepto estudado, o mesmo dereito para aqueles traballadores que formalizan a súa inscrición como parella de feito no

⁴⁴ Reguladas na “*Ley 10/2007, de 28 de junio, de reforma de la disposición adicional tercera de la Ley 2/2006, de 14 de junio, de derecho civil de Galicia.*” e no “*Decreto 248/2007, de 20 de diciembre, por el que se crea y se regula el Registro de Parejas de Hecho de Galicia.*”

⁴⁵ Son minoría os convenios colectivos que non amplían o desfrute dos permisos retribuídos ás parellas de feito, en concreto un 43% dos empregados para realización deste traballo. Son os núms. 1, 5, 7, 12, 13, 15, 16, 17, 21 e 23.

⁴⁶ Convenios colectivos núms. 6, 9, 10 e 22.

⁴⁷ *STSJ Madrid de 30-11-1993*

⁴⁸ Criterio compartido pola *STS de 12-05-2009, rec. 4/2008*

⁴⁹ Art.44 Código Civil “*El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código. El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo*”

registro correspondente porque o matrimonio non se produce⁵⁰. Diferente é o tratamento que se poida dar na negociación colectiva ás parellas de feito polos axentes sociais e que será tratado a continuación.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

- Melloras na duración do permiso: A nota predominante nos convenios colectivos estudados é a reiteración da duración do permiso establecido por lei. Unha grande maioría recolle a mesma duración, os 15 días naturais, pero hai algunha excepción significativa:

* *C.C. Comercio de alimentación e C.C. Hostalaría* da Coruña , así como o *C.C. Instalacións deportivas e ximnasia* de Galicia amplían a duración do permiso ata os 16 , é dicir, un día máis dos establecidos pola lei.

* *C.C. Comercio Vario* da Coruña e *C.C. Empresas de Seguridade* estatal tratan de igual modo este permiso. Incrementan a súa duración en 2 días ata os 17 e introducen unha mellora significativa que non recolle ningún outro convenio colectivo dos estudados , a posibilidade de acumular os días de permiso por matrimonio ao período vacacional do traballador. Non establecen maiores requisitos para desfrutar desta mellora que o feito de ter que preavisar cunha antelación mínima de 2 meses no convenio de seguridade e a necesidade de acordo previo coa empresa no de comercio vario. Sen dúbida, establecer a posibilidade de xuntar o descanso por matrimonio coas vacacións, reafirma a posición de aqueles que consideran que este permiso é máis un descanso vacacional que un permiso retribuído coma os demais⁵¹.

- Equiparación con outras situacións: A priori, puidera parecer que os axentes sociais non teñen moita marxe de manobra para ampliar a cobertura deste permiso vencellado directamente ao traballador. A figura do matrimonio inclúe calquera unión conforme ao establecido no artigo 44 do Código Civil, sen existir amparo legal para outras figuras socialmente recoñecidas , e cada vez máis comúns, no referente ao desfrute do permiso recollido no 37.3 a) . Con todo, e como xa adiantei no apartado anterior, hai convenios colectivos que van un pouco máis alá e tratan de igualar as parellas de feito co matrimonio, ampliando para os traballadores que se inscriban no registro correspondente como parellas de feito o mesmo permiso que para aqueles que contraen matrimonio⁵². Como apunte final, no sector da construción

⁵⁰ Así o recolle a STSJ Burgos de 19-10-2006, rec. 927/2006 , “*Partiendo de lo anterior, ha de concluirse que si bien a las parejas de hecho legalmente reconocidas se las equiparan en derechos a las personas vinculadas mediante matrimonio, ello no implica que se les reconozca un derecho para la que se precisa un requisito, cual es en el caso que nos ocupa, el matrimonio (en cualquiera de sus modalidades)*”.

⁵¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: “Los Permisos Retribuidos ...”, ob.cit., p 76 e 77 .

⁵² Convenios Colectivos núms. 3, 9, 11, 14 e 19.

atopamos novamente diferenzas no tratamento desta situación, sendo o convenio provincial da Coruña o que recoñece abertamente o dereito a 15 días naturais para o caso de *“unión de hecho del trabajador”*, mentres o estatal e o provincial de Lugo puidera entenderse tamén extensivo este permiso ás parellas de feito xa que no seu articulado establecen *“los supuestos contemplados en los apartados precedentes (...) se extenderán asimismo a las parejas de hecho”*⁵³. Incluir a formalización como parella de feito no permiso dos 15 días naturais segundo o literal citado está, coma case que todo no dereito laboral, suxeito a interpretación. Na miña opinión considero que queda cuberta a inscrición como parella de feito no rexistro para poder desfrutar dos 15 días naturais de permiso, e digo isto en base ao principio de *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*. Se o convenio colectivo non exclúe o seu desfrute, non entendo por qué haberíamos de entender nós o contrario.

4.2 Permiso por nacemento de fillo

Un dos permisos recollidos no apartado b) do art.37.3 ET é o dereito a desfrutar de 2 días polo nacemento dun fillo, ampliable a 4 días cando deba realizarse un desprazamento⁵⁴.

- Estamos ante días naturais de permiso, comezando o cómputo dende o mesmo día no que ten lugar o nacemento do fillo.
- Non está recollido dentro deste permiso as figuras da adopción ou acollemento, mais como veremos de seguido dentro da negociación colectiva téndese a introducir un permiso similar ou mesmo equiparable ao do nacemento de fillo.

*¿Qué sucede na negociación colectiva?

O estudo deste permiso na negociación colectiva resultou ser un tanto laborioso, dado que non existe un tratamento homoxéneo nos convenios colectivos. Hainos que regulan este acontecemento no mesmo apartado cos supostos de falecemento, enfermidade grave ou hospitalización de familiares, pero hainos tamén que prefiren diferenciarlos. É por isto que preferín estudar esta situación dun modo independente do resto dos casos recollidos no 37.3.b ET e correr o risco de resultar repetitivo citando os convenios colectivos antes que pasar por alto a realidade, que non é outra que a

⁵³ Acontece o mesmo no *C.C.Industrias de carpintería e ebanistería* da Coruña. Establece os 15 días naturais para o matrimonio sen engadir máis, pero dentro do artigo adicado aos permisos regula expresamente que *“Todos los permisos y licencias son extensibles a las parejas de hecho..”*, todas, non establece excepcións como sucede noutros convenios colectivos (núms. 10, 18 e 22)

práctica habitual de tratar por separado os diferentes casos contemplados neste apartado do precepto.

Se hai un permiso que está sustancialmente mellorado na negociación colectiva ese é o permiso por nacemento de fillo. Non quero dicir con isto que todos os convenios recollan melloras ao respecto, pero podemos asegurar que son os menos⁵⁵ os que deciden non ampliar a duración do descanso concedendo algún día a maiores. Entendo que existen dous tipos de mellora do permiso, unha primeira en canto a duración dos mesmos e outra ao introducir as figuras da adopción e o acollemento como habilitantes para o desfrute do permiso:

- Maior duración: Sendo moitos os convenios que amplían a duración do permiso, gustaríame diferenciar entre aqueles que supeditan a duración máxima⁵⁶ do mesmo a algún requisito, como pode ser a necesidade de realizar algún desprazamento, de aqueles outros que se limitan a marcar un número concreto de días, remarcando nalgún caso que a duración “*será siempre de...*”⁵⁷.

* Sen requisito para desfrutar da duración máxima:

Os convenios que se limitan a mellorar a duración sen establecer ningún requisito móvense entre os 4 e os 5 días do permiso. Con 4 días está o *C.C. Residencias privadas da terceira idade* de Galicia e os convenios provinciais de *Comercio alimentación, Hostalaría e Oficinas e despachos*, garantindo este último que deses 4 días polo menos 2 deles deberán ser días hábiles. 5 días garante o *C.C. Centros especiais de emprego* de Galicia así como os provinciais de *Pintura e Tinturarias*.

Como curiosidade, sinalar que o *C.C. de banca* estatal permite aos traballadores desfrutar dun día a maiores dentro dos 30 días seguintes ao parto, rompendo co requisito da inmediatez entre o feito que da orixe ao permiso e o seu desfrute.

* Ampliación da duración ligada a algún requisito:

Da redacción recollida no precepto legal puidera parecer que a única vía que permite ampliación do permiso é o desprazamento, e digo que puidera parecer porque a realidade da negociación colectiva mostra que, sendo certo que é a vía máis común, atopamos algún caso particular que escapa desta pauta xeral. É o caso do *C.C. Industria siderometalúrxica* que, no seu art.33.b, concede 3 días de permiso retribuído por nacemento de fillo e a maiores

⁵⁵ Convenios Colectivos núms. 4, 16, 18, 20, 21 e 22.

⁵⁶ Entendida ésta como a maior duración posible do permiso, con independencia de qué duración inicial establezca o convenio colectivo en cuestión.

⁵⁷ Convenios Colectivos núms. 3 e 12

establece a posibilidade de que o permiso sexa de 5 días se o parto é por cesárea⁵⁸ ou se é necesario realizar un desprazamento ao efecto. A posibilidade de desfrutar de máis días está directamente relacionada coa situación particular da nai , que ao ser un parto con cesárea é máis que probable que a estancia hospitalaria post-parto se prolongue algún día máis do inicialmente previsto.

Como xa dixemos, o mecanismo máis común para ampliar a duración do desfrute é que o traballador necesite facer un desprazamento ata o lugar onde nace seu fillo. Hai convenios que recollen a mesma referencia⁵⁹ que no precepto , outros posibilitan o incremento do permiso por desprazamento se éste tense que realizar fóra da provincia⁶⁰ ou se obriga a pernoctar⁶¹ fóra con independencia da distancia , e hainos que fixan un determinado número de km⁶² para que os traballadores poidan desfrutar de 2 días máis. Dende os máis de 75km que figuran no convenio de *C.C. Instalacións deportivas e ximnacios* de Galicia, pasando polos máis de 150km do *C.C.Industrias de carpintería e ebanistería* da Coruña e o *C.C. Estaciones de servicio* estatal e ata os máis de 200km por cada unha das viaxes establecido no *C.C. Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos* estatal.

Curiosos son os casos do *C.C. Estaciones de servicio* e do *C.C. Industrias de carpintería e ebanistería*. O das estacións de servizo ao establecer unha relación directa entre a distancia debida ao desprazamento e o incremento no número de días do permiso por nacemento de fillo. Os traballadores parten dun mínimo de 4 días naturais e desfrutarán de outro día se o desprazamento supera os 150km, 2 se a distancia sobrepasa os 250km e ata 3 máis se o traballador tivese que desprazarse máis de 450km. E dicía que curioso o da actividade de carpintería e ebanistería porque cando o nacemento ou adopción coincide nun venres, o permiso incrementárase excepcionalmente noutro día máis.

⁵⁸ Este criterio non é único do *C.C.Industrias Siderometalúrxicas*, o *C.C. Construcción* de Pontevedra tamén permite a ampliación nos días do permiso por este motivo , comentado na páxina deste traballo.

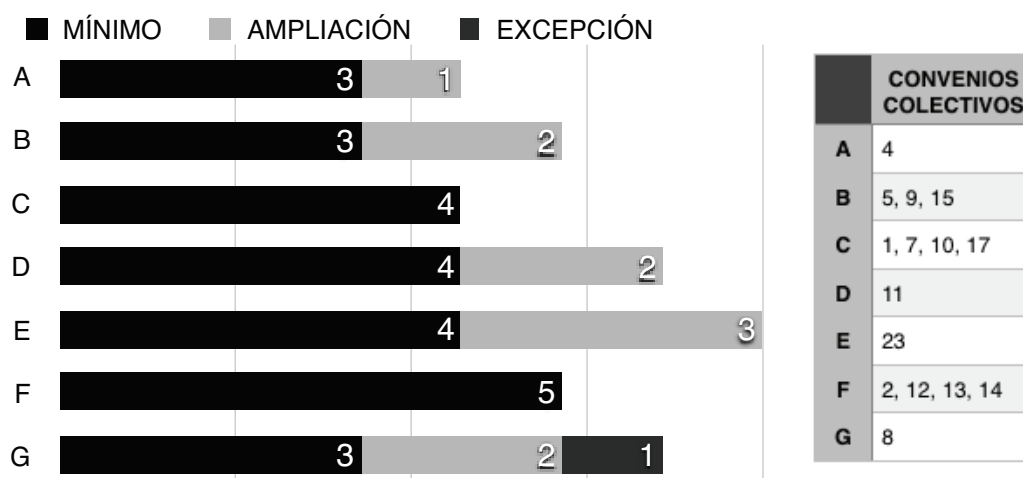
⁵⁹ Convenios Colectivos núms. 9,16 e 22.

⁶⁰ Sucede así no *C.C. Panaderías* da Coruña e no *C.C. Centros de asistencia y educación infantil*.

⁶¹ C.C. Banca

⁶² Práctica amparada por *STS de 4-06-12, rec. 201/2011*

A continuación , un esquema coas duracións do permiso que supoñen unha mellora en relación ao establecido pola lei, sexa porque de inicio permiten máis de 2 días ou sexa porque a duración máxima permitida supere os 4 días.



* Situación no sector da construción:

O convenio provincial da Coruña establece no seu art.29.c que sempre serán 7 días naturais. Non hai posibilidade de incrementar a duración da que parte, que xa de por si é unha mellora considerable. De partida, é o convenio colectivo que maior número de días outorga no caso de nacemento de fillo, son 7 días independentemente de se o traballador está obrigado a facer algún desprazamento ou do número de quilómetros de éste.

Tanto o convenio estatal , como os provinciais de Lugo e Ourense⁶³ parten da mesma duración que a establecida na lei, coa particularidade de que un deses 2 días ten que ser como mínimo laborable, sendo ao meu entender unha mellora pola “calidade” dos días de permiso. Garantizan deste xeito que de consumirse os 2 días naturais fixados por lei durante a fin de semana, o traballador sempre disporá dun día máis para cumprir con esa garantía de que polo menos un dos días do permiso sexa laborable. A posibilidade de ampliar o permiso ata os 5 días naturais queda reducida para aqueles traballadores de nacionalidade distinta á española (coa excepción de portugueses e franceses que tamén quedan excluídos)⁶⁴ pero so se poden acreditar que realmente se desprazaron ao seu país de orixe. Incluso pode

⁶³ Éste por remisión no seu art. 22 aos permisos sinalados no Convenio xeral da construción.

⁶⁴ Mesmo literal en ámbolos dous convenios colectivos “trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España”

incrementarse o permiso en 3 días máis , non retribuídos, se a empresa da o seu consentimento.

Pra rematar, o convenio da provincia de Pontevedra introduce un elemento diferenciador como é a posibilidade de prorrogar a duración dos 5 días iniciais que establece aos 8 días , para aqueles casos nos que á nai do neno se lle teña que practicar unha cesárea no momento do parto. É o único convenio deste sector que recolle como motivo de aumento da duración inicial as circunstancias da nai durante o parto, mostrando sensibilidade sobre a maior necesidade do traballador de ausentarse do seu posto de traballo polo xa comentado anteriormente, a máis que probable prolongación da estancia hospitalaria da nai do neno. A maiores inclúe outro motivo para poder ampliar o permiso , nacemento ou adopción⁶⁵ de máis dun neno , ampliándose nestes supostos a licenza en 3 días máis. Para o caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios non colindantes con España o convenio fixa a duración máxima nos 8 días para os supostos nos que precisen facer un desprazamento ao seu país de orixe, pero sendo so 5 días retribuídos.

- Outra mellora é incluír adopción e acollemento coma supostos equiparables ao nacemento do fillo, ao igual que sucede coa equiparación da inscrición como parella de feito ao matrimonio no desfrute dos 15 días nalgúns dos convenios.

* Acollemento: É o caso do *C.C. Hostalaría*, que fai unha equiparación real entre acollemento e nacemento. A outra referencia atopada é no convenio da *C.C. Industrias Siderometalúrxicas* so que neste caso abre a posibiliidade de equiparar nacemento co acollemento (e coa adopción) sempre que así o recolla a lexislación vixente, polo que temos que entender que a priori non é un suposto que leve aparelado o desfrute do permiso retribuído.

* Adopción: Varias⁶⁶ son as referencias á adopción nos convenios colectivos como suposto equiparable ao nacemento , establecendo o convenio de residencias privadas de Galicia unha limitación ao fixar como requisito que ésta debe ser dun menor de 3 anos.

No sector da construción, todos os convenios citan a figura da adopción á par do nacemento de fillo (o provincial de Ourense por remisión ao convenio xeral).

⁶⁵ Adopción e acollemento estúdase no seguinte apartado.

⁶⁶ Convenios Colectivos núms. 3, 5, 8, 14 e 17.

4.3 Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave , hospitalización e intervención quirúrxica de familiar

Dentro do 37.3.b , ademáis do permiso por nacemento de fillo, establécese que o traballador poderá ausentarse durante 2 días , ampliables a 4 no caso de existir desprazamento, no caso de *“fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad.”*

A enorme variedade e cantidade de situacións que poden ampararse neste precepto fai que sexa sen ningún xénero de dúbidas, o permiso retribuído do que podemos atopar máis resolucións xudiciais e doutrina xurisprudencial. Sirva como exemplo a gran cantidade de conflitos que xurden da interpretación de qué se entende por desprazamento , e se calquera desprazamento pode levar aparelado o incremento do permiso en dous días. Como veremos a continuación, non son poucos os convenios colectivos que establecen un número de quilómetros para dar cobertura ao incremento no número de días ou a ónde se produce ese desprazamento.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

Sen dúbida algunha este é o permiso no que se atopa maior diversidade no tratamento e alcance de todos cantos compoñen o estudo deste traballo. É comprensible dado que, como dixen anteriormente, este permiso contén un sinfín de posibilidades e situacións que protexer , polo que non é de extrañar que os axentes sociais reflexen esta realidade na negociación colectiva.

É un permiso que, ao igual que aconte co permiso por nacemento de fillo, recibe un trato especial dentro da negociación colectiva. En sede convencional mellórase fundamentalmente o número de días de permiso e tamén, aínda que en menor medida, o grao de afinidade ou consanguinidade dos familiares do traballador polos que se terá dereito ao permiso.

- Convenios colectivos que dan un mesmo tratamento a tódolos supostos, é dicir, que non diferencian a morte de familiares do resto: Accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización.

* De todos os convenios estudados tan so hai un caso que non modifica en absoluto o establecido pola lei. O *C.C.Perrucarías de donas, cabaleiros, unisex e beleza* limitase a traspasar o fixado pola lei.

⁶⁷ Para os supostos de hospitalización de familiares ata o 2º grao, permite o seu desfrute mentres dure esta situación.

* Convenios que fixan unha duración do permiso sen introducir a variable do desprazamento. O *C.C.Comercio alimentación*⁶⁷ e o *C.C.Hostalaría* fixan o permiso en 4 días naturais.

* Convenios que consideran o desprazamento como motivo de ampliación do permiso. O *C.C. Empresas de seguridad* non varía o fixado pola lei, é dicir, 2 días de permiso ampliable a 4 días de necesitar desprazamento o traballador, pero si permite para os supostos de enfermidade ou internamento grave que o traballador desfrute do permiso dentro dos 7 días seguintes a contar “desde el hecho causante incluido”. O *C.C.Comercio vario*⁶⁸ concede 5 días tendo en conta os desprazamentos a realizar por tal motivo figuran con posibilidades de incrementalo segundo as circunstancias de cada caso concreto. O *C.C.Instalacións deportivas e ximnasios* así como o *C.C.Centros de asistencia y educación infantil* incrementan os 3 días iniciais de permiso ata os 5 días e 4 días respectivamente en función do desprazamento a realizar, isto é, máis de 75km no primeiro dos casos e se necesita viaxar fóra da provincia no segundo. O *C.C.Estaciones de servicio* parte de 4 días para , en función da distancia do desprazamento, chegar ata os 7 días⁶⁹. Este permiso so é para familiares ata o 3º grao directo, sendo para todos os demais o establecido no art.37.3.b ET. Por último, o *C.C.Centros especiais de emprego* permite incrementar o permiso nun día máis se o traballador realiza un desprazamento de máis de 250km. Pode parecer un tanto esaxerado o límite de quilómetros para poder ampliar o permiso pero hai que sinalar que parte dunha duración inicial de 6 días naturais cando o suceso lle ocorra ao fillo, cónxuxe ou parella de feito do traballador , e 3 días o resto de familiares de 2º grao.

- Convenios colectivos que so melloran o permiso no suposto de falecemento de familiares. É o caso do *C.C. Empresas de ingeniería y estudios técnicos* que fixa o permiso por falecemento de cónxuxe, pais ou fillos nos 4 días tendo en conta dentro desta duración os posibles desprazamentos que deba realizar o traballador. O *C.C.Pintura*⁷⁰ concede un permiso de 5 días aos traballadores por falecemento de pais, sogros, fillos ou irmáns. O *C.C.Banca* estipula que o permiso por falecemento de fillo e do cónxuxe será de 5 días, coa particularidade de que no caso do cónxuxe do traballador o permiso inicial é de 3 días e pode ampliarse ata os 5 días cando o traballador se vexa obrigado a pernoctar fóra da súa localidade.

⁶⁸ Inclúe un día por falecemento de parentes de 3º grao

⁶⁹ Mesmo criterio que no suposto de nacemento de fillo. 5 días para 150km, 6 días para 350km e 7 días para 450km.

⁷⁰ A maiores permite ausentarse durante 2 días por falecemento de tíos.

- Os restantes convenios colectivos regulan este permiso de modo moi diferente e sen pautas comúns polo que a continuación aporoto unhas notas no recollido en cada un deles.

* *C.C.Industrias de carpintería e ebanistería.* Dentro dos familiares ata o 2º grao fai unha distinción. Un primeiro bloque no que estarían pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros, e un segundo bloque no que estarían noras, xenros, cuñados e avós políticos. Para o primeiro bloque o permiso ten unha duración inicial de 3 días naturais que se pode incrementar ata 5 días no caso de que o traballador necesite realizar un desprazamento superior a 150km. Os familiares do segundo bloque non teñen dereito a unha duración do permiso maior que a fixada por lei, parten de 2 días naturais que poden ser 4 días se hai novamente un desprazamento superior a 150km.

* *C.C.Industrias siderometalúrxicas.* Distingue o falecemento dos outros supostos. No falecemento fai unha subdivisión, outorgando 3 días laborais se o óbito é do cónxuxe ou do fillo e 3 días naturais, ampliables en 2 máis se hai desprazamento, para os seguintes familiares: pais, sogros, avós, netos e irmáns. No caso de enfermidade grave ou hospitalización de pais, avós, fillos, cónxuxe e irmáns será de 3 días naturais ampliable en 2 máis se o traballador debe realizar unha viaxe.

* *C.C.Oficinas e despachos.* Distinción similar que o convenio anterior pero non idéntica, concedendo 5 días naturais pola morte de cónxuxe, pais, sogros, fillos e irmáns. En función do desprazamento este permiso aumenta: 8 días se é fóra de Galicia e 10 cando sexa fóra do territorio do estado español, sendo necesario que “*xustifique fehacientemente o desprazamento*”. Cando a morte sexa de avós, tíos, tíos políticos ou cuñados serán 2 días naturais ampliable en 1⁷¹ día máis cando haxa desprazamento fóra de Galicia. Por último, fixa en 6 días naturais o permiso por intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, sogros e fillos. No caso de irmáns parte inicialmente de 2 días que serán 4 días se hai desprazamento fóra de Galicia e chega aos 6 días igual que os familiares citados anteriormente cando o desprazamento ao que se ve obrigado o traballador sexa fóra do territorio do estado español.

* *C.C. Panaderías.* O permiso será de 4 días nos supostos de enfermidade grave ou morte de familiares ata o 2º grado, incrementándose ata os 6 cando necesite realizar un desprazamento fóra da provincia. Importante a aclaración que realiza dentro do propio artigo sobre qué se considera “*enfermedad grave*” . É aquela que leva aparellada a hospitalización ou

⁷¹ Tanto avós como cuñados son familiares de 2ºgrao e o art.37.3.b ET establece que o permiso se ampliará a 4 días cando haxa desprazamento. É unha mellora con respecto aos tíos que son familiares de 3º grao pero é discutible que pola morte de familiares de 2ºgrao o permiso quede en 3 días e non 4 cando hai un desprazamento.

internamento así como aqueles supostos nos que o facultativo que atende á persoa enferma certifique por escrito a gravidade da enfermidade.

* *C.C.Tinturarias , lavanderías e planchado de roupa*. Tan só amplía o permiso fixado por lei cando se trata do cónxuxe ou dos fillos. Pola morte de algún deles serán 5 días naturais e para os casos de enfermidade grave ou intervención cirúrxica que precise hospitalización o permiso será de 3 días naturais ampliable a 5 días.

- Nos convenios colectivos do sector da construción hai dous modos distintos de tratar este permiso. Certo que coinciden en diferenciar o falecemento de familiares do resto de supostos, pero o rasgo distintivo é que hai convenios que son máis sensibles coa morte de certos familiares.

Por un lado os provinciais da Coruña e de Pontevedra que diferencian entre o falecemento de familiares dos outros supostos, e por outra parte os convenios estatal e lucense non fan distinción. O da Coruña fixa en 5 días o permiso por falecemento de familiares directos⁷² ao igual que o convenio de Pontevedra, coa puntualización de que éste fai unha subdivisión. Concede 5 días polo falecemento do cónxuxe e 3 días pola de fillos, pais ou avós de ámbolos dous cónxuxes. Duración inicial de 3 días que pode chegar ata os 5 días⁷³ para o caso de ter que realizar un desprazamento⁷⁴ para ese fin. O provincial de Pontevedra establece o permiso para o resto de supostos contemplados no 37.3.b nos 3 días naturais mentres que o da Coruña límitase a citar os 2 días fixados pola lei.

Por outra parte, tanto o convenio estatal como o lucense establecen o permiso por falecemento de parentes ata o 2º grao por consanguinidade ou afinidade nos 3 días naturais, permitindo ampliación ata 5 días cando sexa preciso realizar un desprazamento.

O convenio provincial de Ourense remítese ao regulado no convenio estatal, polo que operaría o dito anteriormente. Agora ben, introduce un suposto diferenciador con respecto ao resto como é o día natural por falecemento de tíos e sobriños carais, suposto que non se contempla en ningún dos outros convenios colectivos do sector da construción.

⁷²Esposa ou parella de feito, pais, pais políticos, fillos e irmáns consanguíneos.

Os axentes sociais deberían mostrar certa sensibilidade e optar por unha figura xenérica como pode ser “cónxuxe” en lugar de “esposo”, porque da lectura do mesmo alguén pode chegar á conclusión errónea e absurda de que a morte do esposo dunha traballadora non entraría dentro desta mellora do permiso.

⁷³ Tamén para o falecemento de netos e irmáns de ámbolos dous cónxuxes.

⁷⁴ Para traballadores non comunitarios ou comunitarios non colindantes con España opera o mesmo que para o permiso por nacemento de fillo. Mesma situación no provincial de Lugo e no estatal.

4.4 Traslado domicilio habitual

Por traslado do domicilio habitual, o traballador pode desfrutar dun permiso retribuído dun día, de acordo ao establecido no 37.3.c ET .

- O Código Civil , no seu art. 40, establece que o domicilio das persoas é o lugar de residencia habitual de éstas, polo que o art.37.3.c ET incurre nunha redundancia ao falar de domicilio “*habitual*”. Non pode quedar ao abeiro deste apartado o cambio de residencia no período estival, por exemplo, porque o precepto non quere amparar a mudanza a un lugar que carezca da condición de domicilio habitual⁷⁵ .
- Hai que diferenciar o suposto aquí estudado do “Traslado” regulado no art. 40 ET. Estamos ante situacións que pouco teñen que ver unha coa outra, xa que o permiso ao que se refire o 37.3.e ET non vén imposto por un desprazamento ordeado pola empresa, senón que estamos ante unha decisión que parte do ámbito persoal do propio traballador que decide mudarse de domicilio.
- O traballador debe avisar cunha antelación suficiente para evitar calquera trastorno na organización do traballo. A diferenza do que acontece con outros desencadenantes dos permisos retribuídos, neste caso o traballador planifica con antelación o seu traslado de domicilio polo que é lóxico pensar que debe avisar con anterioridade suficiente⁷⁶ á empresa. O modo de xustificar o propio traslado pode ir , por exemplo, dende un novo contrato de aluguer da vivenda, o cambio no padrón do concello ou calquera outro documento que acredite este feito⁷⁷.

*¿Qué sucede na negociación colectiva?

- Non é frecuente, pero hai algún convenio colectivo que especifica o carácter persoal do traslado de domicilio, deixando claro que non é un permiso para axudar ao traslado de domicilio de ningún familiar, sexa cal sexa o vínculo que lle una. O permiso é para “*traslado de SU domicilio habitual*”⁷⁸.
- Melloras na duración do permiso: O incremento na duración do permiso resulta ser a única vía para melloralo. Non son poucos os convenios colectivos que amplían a súa duración ata os 2 días⁷⁹ , establecendo algún deles certas condicións para poder dispor dese día a maiores.

⁷⁵SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: “Los Permisos Retribuidos ...”, ob. cit , p137 .

⁷⁶ Neste sentido, o Convenio Colectivo núm. 19 obriga ao traballador a preavisar cunha antelación de 15 días.

⁷⁷ C.C.Industrias de carpintería e ebanistería da provincia da Coruña

⁷⁸ Convenios Colectivos núms. 9, 15, 22 e 23 .

⁷⁹ Convenios Colectivos núms. 1, 2, 6, 10, 11, 14, 15, 17, 18 e 22 .

* *C.C. Instalacións deportivas e ximnasios* de Galicia no seu art.28 recolle a posibilidade de desfrutar de 2 días por traslado de domicilio habitual sempre que o traballador tivese que realizar un desprazamento de máis de 75 km.

* *C.C. de Centros especiais de emprego* de Galicia permite aumentar o permiso ata 2 días naturais sempre que o traslado do “*seu domicilio natural*” sexa a localidade distinta á que tiña ata ese momento, art.12.f) .

* *C.C. Banca* marca 2 días por “*mudanza*” , aclarando que non importa que sexa dentro da mesma localidade, en principio establece o permiso en 2 días. A particularidade deste convenio radica en que eleva a 3 días o permiso cando o traslado sexa a localidades fóra da península ou que o traballador veña desprazado dende fóra da península.

- En canto aos convenios colectivos do sector da construción, comentar que no referente ao permiso por traslado hai bastante unanimidade, tan so o da provincia de Pontevedra incrementa a duración do permiso ata os 2 días, mentres que o resto de convenios colectivos deste sector limitáanse a recoller o xa establecido no ET (o da provincia de Ourense remítese aos permisos regulados no convenio xeral) .

4.5 Permiso por deber inexcusable de carácter público ou privado

Estamos ante o apartado do 37.3 de maior extensión no seu literal pero non por isto é o máis claro nin tampouco o máis preciso no seu contido.

- No primeiro parágrafo establece o permiso retribuído , polo tempo indispensable , “*para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal*” puntualizando a continuación que o sufraxio activo debe incluírse entre os supostos amparados polo precepto. O mesmo parágrafo remite, de existir, ao regulado en norma legal ou convencional sobre a duración do permiso e a súa retribución.

Os permisos durante a xornada electoral , por exemplo, régulanse no *Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales*.

* Aqueles traballadores que presten servizos o día das eleccións dispoñen de 4 horas retribuídas dentro da súa xornada para poder exercer o seu dereito a voto⁸⁰.

* Tamén se lle facilitará a aqueles traballadores que se atopen fóra do seu domicilio ou en outras circunstancias que dificulten o exercicio do dereito a

⁸⁰ Traballadores con xornada reducida verán diminuído este permiso de 4 horas en proporción á xornada que realizan.

voto, un permiso de ata 4 horas libres para formular persoalmente a súa inscrición no censo⁸¹, así como para remitir o voto por correo.

* Presidentes, vocais e os que acrediten a condición de interventores durante a xornada electoral, se nese día non desfrutan do descanso semanal, teñen dereito a un permiso de xornada completa, así como a unha redución de 5 horas na xornada do día inmediatamente posterior⁸².

* Os apoderados teñen dereito ao permiso durante o día da votación de acordo ao estipulado no *art.76.4 LO 5/1985 REG*.

Outras situacións non vencelladas ao sufraxio activo:

* O tempo adicado á doazón de sangue considérase a todos os efectos un deber de carácter público e persoal de acordo co *art.6 RD 1945/1985, de 9 de outubro, por el que se regula la hemodonación y los bancos de sangre*.

* A función de xurado é un deber inexcusable de carácter público e privado de acordo ao establecido no *art.7.2 Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado*.

* A comparecencia en calidade de testemuña ou perito a xuizo ou vista, ten a mesma consideración, é un deber para o traballador co apercibemento de sanción de non comparecer⁸³.

* Por contra, non son considerados un deber inexcusable os trámites a realizar ante organismos públicos que poidan ser resoltos por vía da representación. Por exemplo, cumprir cun requerimento da Axencia Tributaria ou da Tesourería Xeral da Seguridade Social.

O 37.3.d so ampara deberes persoais que teña que cumprir o traballador por si mesmo, non tendo dereito ao permiso retribuído de poder ser delegado en terceiras persoas pola vía da representación⁸⁴.

Tampouco aqueles outros que, aínda non puidendo delegarse, o traballador teña a posibilidade de facelos sen coincidir coa súa xornada laboral. Renovación do documento de identidade ou mesmo renovación ou obtención do carnet de conducir.

- O segundo parágrafo habilita ao empresario a pasar á situación de excedencia forzosa⁸⁵ nos supostos nos que as ausencias ao traballo superen o 20% das horas laborais nun período de 3 meses. Digo habilita, porque da lectura do precepto

⁸¹ *Art.72 LO 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General*

⁸² *Artículos 28.1 e 78.4 LO 5/1985*

⁸³ *Art. 292 LEC*

⁸⁴ Neste sentido, *SJS nº1 de Pamplona, de 22 de marzo de 2006*

⁸⁵ De acordo ao establecido no *art.46.1 ET*

nada fai indicar que isto sexa obrigatorio para o empresario, é dicir, que aínda no caso de que o traballador deixe de traballar por este motivo nunha porcentaxe de horas maior que o 20% , o empresario non vén obrigado por lei a modificar a situación do traballador na empresa, polo que pode darse a circunstancia de que un traballador non traballe nunha porcentaxe maior e o empresario non opte por pasalo á situación de excedencia forzosa.

- Para rematar, no derradeiro parágrafo, establécese que de percibir algunha cantidade en concepto de indemnización con motivo do cumprimento dese deber, esa cantidade descontarase do salario que lle correspondería cobrar da empresa. Algúns supostos nos que se pode percibir unha compensación económica son os seguintes: Membro dunha mesa electoral , parte dun xurado⁸⁶ ou por asistir a un pleno de concellal⁸⁷.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

Non é éste un permiso ao que os axentes sociais lle teñan adicado moito espazo na negociación colectiva, máis ben ao contrario.

Son poucas as excepcións atopadas que non se limitan a referirse ao establecido no precepto legal e comentado no apartado anterior. Non quero dicir con isto que os convenios colectivos estudados recollan na súa inmensa maioría transcripción literais , non é iso. Algúns⁸⁸ non recollen este permiso no seu articulado, outros⁸⁹ limitáanse a facer referencia ao desfrute polo tempo indispensable , hainos tamén que engaden ao anterior a necesidade de estar ao disposto na norma en canto á duración e retribución e para rematar, os que inclúen a posibilidade da que dispón o empresario de pasar á situación de excedencia forzosa ao traballador de superar o límite de horas perdidas de traballo. Todos eles son modos diferentes de expresar o regulado por lei, sen aportar maior información nin recoller mellora algunha mediante a introdución de novos supostos que a priori non se poden incluír.

Coma dixeran, hai algunha excepción que a continuación recollo:

- * *C.C. Empresas de seguridad estatal* inclúe expresamente , art.46.d , dentro deste permiso o tempo que necesite invertir o traballador en denuncias relacionadas co cumprimento do seu servizo.

⁸⁶ Retribucións recollidas en *Anexos I-III del Real Decreto 385/1996, de 1 de marzo, por el que se establece el Régimen Retributivo e Indemnizatorio del desempeño de las funciones del Jurado.*

⁸⁷ Sempre que coincida coa súa xornada de traballo e implique unha perda de horas da xornada que lle correspondería facer.

⁸⁸ Convenios Colectivos núms. 3, 7, 10, 12 e 18.

⁸⁹ Convenios Colectivos núms. 1, 14, 16, 17 e 23.

* *C.C.Tinturarias, lavanderías e planchado de roupa* , art.20 , se ben non cita expresamente o permiso por deber inexcusable, inclúe dentro do permiso por asuntos propios supostos que deben ter esta consideración : Obtención ou renovación do carnet de conducir e do DNI, visitas ao notario cando o traballador deba realizar xestións propias e tamén visitas ante organismos oficiais. Agora ben, para o desfrute dos mesmos, o convenio non so establece a obrigatoriedade de preavisar cunha antelación de cinco días senón que tamén esixe que estas xestións non admitan delegación e coincidan co horario habitual do traballador, situación que coincide co explicado na primeira parte do estudo deste permiso.

No referente aos convenios colectivos do sector da construción destacar que tanto o estatal coma o convenio provincial de Lugo amplían ata o 25% de horas laborais que pode ausentarse o traballador nun período de tres meses antes de que a empresa quede facultada para poder pasalo á situación de excedencia forzosa, incluíndo expresamente o exercicio do sufraxio activo. Nos demais convenios desta actividade, tan so o provincial da Coruña establece no seu art.29.h o dereito a ausentarse durante 4 horas para a renovación do carnet de conducir, non habendo máis referencias a este permiso.

4.6 Permiso por funcións sindicais ou representación dos traballadores

Ao meu entender estamos ante un caso particular dentro dos permisos retribuídos enumerados no artigo 37.3 ET, e digo particular , porque é o único dos permisos que necesariamente hai que enlazar con outros preceptos legais para coñecelo adecuadamente, mais en concreto ao art.68 ET así como aos art.37.1LPRL e art. 9.2LOLS⁹⁰ .

O apartado 37.3.e ET establece como permiso retribuído aquelas ausencias dos traballadores destinadas a “ *realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente*” , obrigándonos a acudir aos citados preceptos.

- O art.68 ET adicado ás garantías dos representantes dos traballadores, establece no seu apartado “e” que os representantes⁹¹ dos traballadores terán como garantía dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas

⁹⁰ *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*

⁹¹ “...miembros del comité de empresa o delegado de personal en cada centro...”

funcións de representación, crédito horario de acordo a unha escala⁹² que vai aumentando o número de horas conforme se incrementa o número de traballadores da empresa. Para empresas de menos de 100 traballadores , segundo datos do IGE⁹³ a inmensa maioría das empresas galegas e da comarca compostelá , o crédito de horas alcanza as 15 mensuais sendo posible mediante acordo nos convenios colectivos que esas horas poidan acumularse⁹⁴ nun ou varios dos representantes , dándose a circunstancia de que poden quedar *“relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración”*.

Ao igual que sucede nos demais permisos retribuídos do 37.3 ET, é necesario cumprir cos requisitos formais para o seu desfrute, preaviso e xustificación. O Tribunal Supremo non entender contrario á lei o feito de que a empresa esixa mediante circular a necesidade de comunicar cunha antelación de 3 días hábiles o desfrute do crédito horario , non tendo o significado de *“petición”* esa comunicación para o Tribunal Supremo puntualizando éste que a *“.... necesidad de conocimiento previo por la empleadora de la utilización de créditos y permisos para la adecuada organización del servicio”* (STS 4340/2012 de 9 de mayo de 2012, rec. 221/ 2011). Para rematar, indicar que en canto a retribución atopamos algunha sentenza⁹⁵ que recalca e aclara que ha de ser a totalidade dos conceptos salariais que compoñen a retribución ordinaria e resaltando, novamente , o principio da boa fe contractual que debe rexir nas relacións laborais. Os tribunais interpretan que no caso de adicarse este crédito de horas para un uso distinto que os derivados da representación dos traballadores , será causa xusta de despedimento sempre que esta conduta sexa calificada coma *“habitual”* por parte do traballador sancionado. Recentemente a STS 4632/2014 de 15 de octubre de 2014, rec. 1654/2013 estableceu que *“el presunto incumplimiento, en todo o en parte, de las funciones propias de la representación durante el uso del crédito horario no constituye por sí solo una trasgresión de la buena fe contractual que pueda justificar despido”* , para engadir a continuación de acordo co criterio establecido en sentenzas anteriores⁹⁶ *“argumenta*

⁹²Crédito horario en función do número de traballadores de acordo ao establecido no art.68.eET

“Hasta 100, 15 horas

De 101 a 250, 20 horas

De 251 a 500, 30 horas

De 501 a 750, 35 horas

De 751 en adelante, 40 horas”

⁹³ Instituto Galego de Estadística. De acordo ao publicado na súa web , visitada por última vez en Febreiro de 2015 , máis dun 97% das empresas da comarca de Compostela tiñan no ano 2013 menos de 100 traballadores.

http://www.ige.eu/web/mostrar_actividade_estadistica.jsp?idioma=es&codigo=0501&num_pag=13

⁹⁴ Non ten a consideración dun *“derecho personalísimo”* dende o momento que se contempla a posibilidade da súa cesión ou acumulación, neste sentido STSJ Murcia de 24 de marzo de 2009, rec. 187/2009

⁹⁵ Neste sentido, STSJ Navarra de 16 de junio de 2009, rec. 131/2009.

⁹⁶ STSJ Cataluña de 18 de diciembre de 2001, rec. 4914/2001 y STS de 31 de mayo de 1990.

que la presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de tareas representativas son empleadas correctamente conduce a interpretar de modo restrictivo la facultad disciplinaria empresarial, que sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que el empleo en propio provecho del crédito horario sea manifiesto y habitual.”

- Os delegados de prevención teñen as mesmas garantías que as establecidas para os delegados de persoal segundo o establecido no art.37.1 LPRL⁹⁷ , sinalando que o tempo empregado para realizar as funcións recoñecidas ao amparo da LPRL terá a consideración de *“ejercicio de funciones a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.”* . Este mesmo artigo puntualiza que o tempo adicado ás reunións do *Comité de Seguridad y Salud* ou calquera outra convocada polo empresario en materia de prevención terán a consideración de tempo efectivo⁹⁸ de traballo e non será con cargo ao citado crédito horario.
- No referente ao art.9.2 da LOLS indicar que este artigo establece que aqueles representantes sindicais que estén en *“activo”* na empresa poderán desfrutar dos permisos retribuídos que sexan necesarios para poder desenvolver a súa labor de negociadores en relación coas comisións negociadoras dos convenios colectivos, sempre e cando a empresa esté afectada pola negociación.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

- Non atopei ningún convenio colectivo que dentro do artigo adicado a licencias ou permisos retribuídos fose máis alá dunha simple referencia xenérica ao recollido no propio art.37.3.e ET.

Por contra, son unha gran maioría⁹⁹ os que adican un artigo especial aos dereitos e

⁹⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁹⁸ Mesma consideración teñen as visitas previstas nos artigos 36.2.a e 36.2.c da mesma lei.

“En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el art.40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales , pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.”

⁹⁹ Tan so os convenios colectivos núms. 4, 5, 12 e 16 non recollen nada referente a este permiso. Ben é certo que os convenios provinciais de Lugo e Ourense da construción , así como o provincial da Coruña de pintura, derivan no non regulado ao establecido no convenio xeral da construción , no que aparecen referencias ao permiso en cuestión.

garantías dos representantes dos traballadores: delegados de personal, membros do comité de empresa ou delegados sindicais¹⁰⁰.

- En canto ao número de horas do crédito horario tan so hai 2 supostos nos que se mellora. Un deles é o *C.C.Industrias siderometalúrxicas* que incrementa o crédito mensual ata as 16 horas para as empresas de menos de 100 traballadores e o *C.C.Residencias privadas da terceira idade*. Éste último mellora considerablemente no seu art.47.d o número de horas das que poden dispor os representantes dos traballadores, elevando ata as 20 horas mensuais para as empresas de menos de 25 traballadores, 25 horas nas de menos de 50, 30 ata chegar a 250 traballadores e 40 horas para o resto de empresas. É dicir, aumenta considerablemente o número de horas nas empresas de menor tamaño con respecto ao fixado pola lei.
- Hai convenios colectivos que establecen que non se terán en conta dentro do máximo legal do crédito de horas , o exceso sobre éste por mor do nombramento dos representantes dos traballadores como membros das comisións negociadoras dos convenios colectivos que lles afecten, referidas ás sesións oficiais que se celebren nesas negociacións e sempre que a empresa se vexa afectada polo ámbito desta negociación¹⁰¹. O *C.C. Estaciones de servicio 2010-2015*¹⁰² establece dentro do seu art.57 que se concederán as horas necesarias aos representantes dos traballadores para acudir ás negociacións do convenio colectivo, pero non aporta maior información. Parece ir encamiñado ao visto neste apartado, é dicir , de necesitar máis horas por mor das negociacións derivadas do convenio colectivo a empresa tería que concederlle as necesarias a estos efectos.
- Posibilidade de acumular todas as horas do crédito nun ou varios representantes. Ésta é unha figura común a moitos dos convenios colectivos¹⁰³, atopando diversas fórmulas ou requisitos para chegar a esa acumulación. Que non altere gravemente o rexime laboral da empresa, que sexa necesario facer unha comunicación previa de 8 días¹⁰⁴ con respecto ao mes no que se quere acumular , ou algún caso no que

¹⁰⁰ Figura recollida no art.8 e sgts da LOLS. Neste traballo non se entra en profundidade por non aportar rasgos diferenciadores no referente ao permiso retribuído obxecto de estudo , en comparación cos delegados de persoal ou membros de comité de empresa.

¹⁰¹ Convenios colectivos núms. 2, 9, 10, 11, 15 e 19. O convenio autonómico de instalacións deportivas e ximnasios inclúe tamén aquelas reunións convocadas pola empresa (Convenio colectivo núm.15)

¹⁰² BOE núm.237 , de 3 de outubro de 2013.

¹⁰³Convenios colectivos núms. 1, 7, 11, 14, 15, 17, 19 e 21.

O *C.C.Comercio vario* permite acumulación das horas pero cando sexan empresas de máis de 30 traballadores (C.C. núm.2) e o *C.C.Industrias siderometarlúrxicas* permítea sempre e cando exista un mínimo de 3 delegados sindicais na empresa.(C.C.núm.9)

¹⁰⁴ Convenios colectivos núms.1, 2 e 11.

se permite tamén a acumulación parcial¹⁰⁵ das horas. Como curiosidade sinalar que o *C.C.Industrias de carpintería e ebanistería* recomenda no seu *Anexo III a* acumulación das horas correspondentes ao crédito horario nos termos que se consideren convenientes, obrigando ao meu modo de entender a que as partes teñen que chegar a un acordo para poder acceder á acumulación das horas.

- Para rematar , algúns convenios inclúen a garantía de que os representantes dos traballadores poderán consumir o crédito de horas retribuídas acudindo a cursos de formación organizados polos sindicatos , institutos de formación ou outras entidades¹⁰⁶.
- No referente aos convenios colectivos da actividade da construción pouco que sinalar. Como apuntamentos dicir que o estatal establece a posibilidade de acumular ata o 75% das horas do crédito en contraposición cos provinciais da Coruña e Pontevedra que falan da totalidade das horas. A maiores, éste último permite consumir as horas do crédito en asistencia a cursos organizados polos sindicatos ou outras entidades sempre que no se rebase o máximo das horas.

4.7 Permiso para realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto

O derradeiro apartado do artigo 37.3 ET está reservado ao permiso polo tempo indispensable para poder realizar exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, sempre que éstas deban realizarse dentro da xornada de traballo como así especifica a letra “f” no seu literal “... *deben realizarse dentro de la jornada de trabajo*”. Este permiso foi introducido no noso ordenamento como resultado da transposición¹⁰⁷ de varias Directivas europeas tal como se recolle na Exposición de motivos da LPRL, entre elas a *Directiva 92/85/CEE*¹⁰⁸. Ésta establece no seu art.9 que os Estados membros han de tomar as medidas necesarias para que as traballadoras embarazadas¹⁰⁹ desfruten “*de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar*

¹⁰⁵ É o caso do C.C. *Instalacións deportivas e ximnasios da CCAA* (C.C. núm.15) , que fala de “*poderán ceder en todo ou en parte o tempo de horas (que a lei en vigor lles recoñeza)*..” , e incluso C.C.*Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos* (C.C. núm. 15) que abre a posibilidade de negociar acumulación dunha porcentaxe das horas nun ou en varios dos representantes.

¹⁰⁶ Convenios colectivos núms. 1, 10, 11 e 21.

¹⁰⁷ Introducida pola *Ley 31/1985 , de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Este permiso recóllese no art.26.5 da citada lei, nel régúlase a ausencia con dereito a retribución establecendo a necesidade de previo aviso e xustificación , notas xerais a todos os permisos retribuídos.

¹⁰⁸ *DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)*

¹⁰⁹ Segundo o art.2.a da *DIRECTIVA 92/85/CEE* , enténdese por traballadora embarazada “*cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;*”

los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.”

A pesares de que o ET fala de “trabajadores” de modo xenérico, os tribunais teñen aclarado as dúbidas sobre se as parellas das mulleres traballadoras poden facer uso deste permiso ao amparo desa denominación xenérica. Neste sentido, a *STSJ Andalucía de 23 de abril de 2007, rec. 599/2006*, considera que o art.37.3.f ET ha de interpretarse “en conexión con la normativa comunitaria” citando o disposto no art.9 da *Directiva 92/85/CEE* en canto ao dereito das mulleres traballadoras a dispoñer dun permiso retribuído para asistir a exames prenatais e, se ben na norma comunitaria non se regula o segundo suposto do 37.3.f ET (tempo indispensable para realizar técnicas de preparación ao parto), hai que rexirse pra éste último polo mesmo criterio que para os exames prenatais, é dicir, son actividades “reservadas a la mujer trabajadora” non apreciando discriminación algunha polo feito de non incluír ao marido de ésta.

**¿Qué sucede na negociación colectiva?*

Sendo un permiso orientado exclusivamente para ser desfrutado polas mulleres traballadoras embarazadas, é lóxico pensar que aos axentes sociais preséntaselles nesta situación unha moi boa oportunidade para mellorar a cobertura do mesmo. Cando falo de mellora non me refiro a máis tempo para o desfrute do permiso, refírome a permitir que aqueles traballadores ou traballadoras que a súa parella esté embarazada poidan acompañala cando teñan que realizar exames prenatais ou as chamadas clases de preparación ao parto.

Facendo unha interpretación non restrictiva, os exames prenatais poden quedar ao abeiro dun permiso que atopamos na negociación colectiva, a posibilidade de acompañar a familiares a consultorio médico ou especialista da saúde (estúdase a continuación). Pero isto non sucede para o caso das técnicas de preparación ao parto. Ningún dos convenios colectivos estudados recolle esta posibilidade. A sentenza citada anteriormente recollía a reclamación dun traballador que quería asistir xunto coa súa dona a un curso de preparación ao parto, nun día concreto de cada semana e nun horario prefixado.

A única disitinción que podería facer do observado é que hainos¹¹⁰ que non fan referencia algunha ao permiso en contraposición daqueles que se limitan a traspoñer o art.37.3.f ET, dos cales unha mínima porcentaxe¹¹¹ aclara a necesidade de que o permiso non poida ser desfrutado fóra da xornada laboral da traballadora recordando a

¹¹⁰ Convenios Colectivos núms. 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 17, 20 e 21.

¹¹¹ So 3 dos convenios colectivos estudados, un 13% do total (3/23). Son os convenios colectivos núms. 7, 13 e 19.

obligación de xustificar tal circunstancia.

4.8 Motivos introducidos pola negociación colectiva

Ata o de agora, dentro do estudo de cada un dos permisos retribuídos regulados no 37.3 ET recollíamos o seu tratamento e a súa ampliación ou mellora na negociación colectiva, fose mediante un maior número de días na duración dos mesmos ou a través de ampliar os graos de afinidade ou consanguinidade nos diferentes supostos do 37.3.B.

Neste apartado recollo a aparición nos convenios colectivos dentro dos artigos adicados a licenzas e permisos retribuídos neles.

- Voda de familiares:

Ésta é unha situación que pode xerar confusión entre empresario e traballador a conta de se corresponde por lei ou non un permiso por voda de familiares. A lei non establece permiso algún por esta causa e ao traballador tan so lle queda acudir ao seu convenio colectivo para averiguar se pode ou non pode acudir á cerimonia. É práctica extendida que os enlaces matrimoniais, sexan civís ou relixiosos, teñan lugar na xornada do sábado, día que en moitas das actividades económicas é hábil e polo tanto, con posibilidades de coincidir para o traballador cun día de traballo.

* Non son poucos os convenios colectivos que non recollen un permiso por enlace matrimonial de familiares, sexa civil ou de carácter relixioso. Máis¹¹² dun tercio dos convenios colectivos estudados non inclúen esta circunstancia entre as melloras dos permisos retribuídos para os seus traballadores. Por citar algún deles : *C.C.Comercio Alimentación* e *C.C.Industrias siderometalúrxicas*.

* Hai moita diversidade en canto ao alcance das persoas que co seu matrimonio ampararían o desfrute do permiso para o traballador. O común a todos eles é considerar o matrimonio do fillo¹¹³ como causa para o desfrute do permiso, sendo a duración de 1 día a tónica predominante. Poucos son os convenios que recollen unha duración maior, o *C.C.Estaciones de servicio* establece a posibilidade de que sexan 2 días cando o enlace sexa fóra da provincia e o *C.C.Emresas de seguridad* amplíao ata 3 días nas situacións nas que o traballador veña obrigado a facer un desprazamento. Por último, o

¹¹² 8 dos 23 convenios colectivos estudados, núms 1, 9, 10, 11, 13, 15, 16 e 21.

¹¹³ O *C.C.Panaderías* refírese ao fillo coma “*descendiente en 1º grado*” e inclúe a inscrición como parella de feito nun rexistro oficial como causa que ampara o desfrute dun día de permiso retribuído para os traballadores.

C.C.Hostalaría eleva tamén a 3 días , o permiso inicial dun día, para os supostos nos que a voda de fillos ou irmáns¹¹⁴ do traballador sexa fóra da provincia. Sendo o común a todos aqueles que recollen este permiso no seu articulado o matrimonio de fillos, hai algúns que van un pouco máis alá e amplían a cobertura a outros familiares. Vodas de Irmáns¹¹⁵ , cuñados¹¹⁶ , mesmo pais¹¹⁷ e netos¹¹⁸ tamén son obxecto de cobertura dentro da negociación colectiva, coa particularidade de que o *C.C.Estaciones de servicio* mesmo fala de pais, fillos , irmáns ou netos de calquera dos dous cónxuxes e o *C.C.Banca* establece como permiso o mesmo día da cerimonia de familiares ata o 3º grao, con independencia de que sexa en línea ascendente, descendente ou colateral.

* Nos convenios colectivos do sector da construción todos recollen o matrimonio de fillo como permiso retribuído, sendo nesta ocasión excepcional o tratamento dado polo provincial de Ourense. Sendo un convenio que se remite aos permisos do convenio xeral da construción, nesta ocasión outorga 2 días naturais polo matrimonio de fillos incrementando o día de permiso que se estipula nos demais.

- Asuntos Propios :

Outra das figuras engadidas pola negociación colectiva é o permiso por asuntos propios ou libre disposición. O seu literal pode facernos crer a priori que o traballador non necesita xustificar a súa utilización nin que os días de permiso teñan que ter unha finalidade concreta, mais algún dos convenios colectivos que recollen este tipo de permisos establecen certos requisitos ou limitacións á hora de empregalos.

É un permiso que ao diferenza do que acontece cos outros permisos retribuídos o seu desfrute non se desconta da xornada anual pactada, ten carácter retribuído pero ao mesmo tempo tamén ten carácter recuperable. A *STS de 14 de marzo de 2011, rec. 125/2010*¹¹⁹ resolveu neste sentido conflito colectivo que versaba sobre o permiso de asuntos propios do *C.C. Empresas de seguridad*. Polo tanto, aqueles traballadores que exerzan o dereito a desfrutar do permiso por asuntos propios poden verse obrigados pola empresa, de acordo á doutrina dictada polo TS, a

¹¹⁴ Voda de fillos ou irmáns está amparada tamén no *C.C.Centros especiais de emprego*.

¹¹⁵ Convenios Colectivos núms. 2, 7, 14, 17, 19, 22 e 23

¹¹⁶ Convenios Colectivos núms. 17, 22 e 23

¹¹⁷ Convenios Colectivos núms. 2, 17, 22 e 23

¹¹⁸ Convenios Colectivos núm. 23

¹¹⁹ De acordo aos precedentes dictados polo mesmo Tribunal Supremo en sentenzas anteriores, de 26 de abril de 1995, *rec.3448/93* e de 29 de mayo de 2007, *rec.113/06*.

recuperar as horas deixadas de traballar durante o desfrute dos mesmos.

A continuación , unha serie de puntualizacións do observado na negociación colectiva:

- * Non sendo unha práctica maioritaria nos convenios colectivos estudados resulta significativo que case o 40%¹²⁰ deles recollen esta figura.

- * O *C.C.Comercio vario* e o *C.C.Instalacións deportivas e ximnasios* permiten o seu desfrute xunto co periodo vacacional, sendo este criterio unha excepción entre aqueles que establecen días por asuntos propios.

- * Atopamos exemplos de convenios que esixen un número determinado de días de preaviso para poder facer uso do seu desfrute, dende os 7 días do *C.C.Instalacións deportivas e ximnasios* ata os 15 do *C.C.Centros especiais de emprego*.

- * Hainos que establecen condicións , coma sucede no *C.C.Oficinas e despachos* que establece que non poden desfrutar a un tempo os 2 días de permiso por asuntos propios máis do 20% do persoal¹²¹, limitación similar ao que acontece no *C.C.Centros especiais de emprego* no que se faculta á empresa a denegar o desfrute cando coincidan no mesmo día máis dun traballador, ou o caso do *C.C.Estaciones de servicio* que estipula que ha de desfrutarse o día de asuntos propios preferentemente en nadal ou semana santa, previo acordo coa empresa , e tendo en conta sempre as circunstancias organizativas de ésta. Por último, o *C.C.Emresas de seguridad* marca non so condicións en canto ao periodo do ano do desfrute, prohibindo o seu desfrute nos periodos de máxima¹²² actividade do sector, senón que establece tamén un límite do 5% da plantilla de cada centro que poden desfrutar de modo simultáneo este permiso.

- * O *C.C.Banca* permite aos traballadores desfrutar de 4 xornadas de licencia retribuida por cada ano natural coa especificación de que aqueles traballadores que sexan de novo ingreso desfrutarán dos días que lle correspondan en proporción ao tempo traballado.

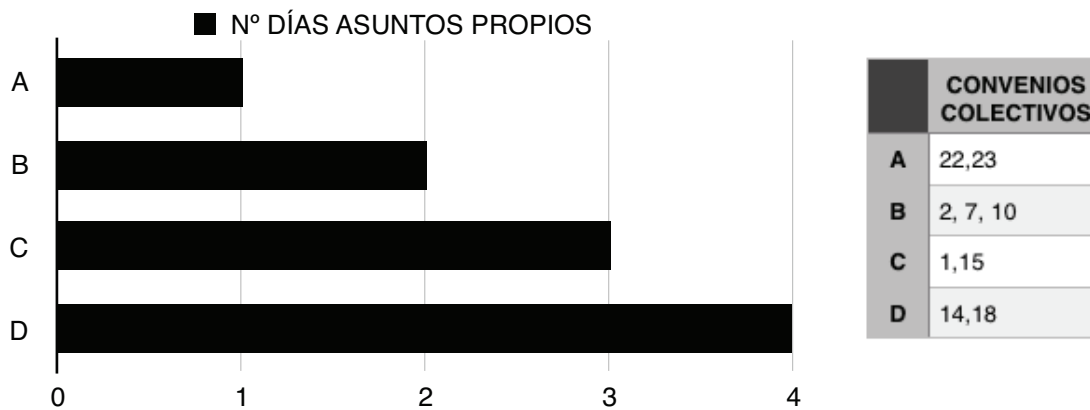
- * Os convenios da construción non recollen este permiso.

A continuación, un cadro resumo das duracións recollidas na negociación colectiva para o permisos de asuntos propios.

¹²⁰ 9 dos 23 obxecto de estudo.

¹²¹ En empresas de ata 5 persoas cando haxa un traballador desfrutando deste permiso o resto non poderán , salvo que a empresa queira concedelo.

¹²² “entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el periodo del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el periodo vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa”



- Consultorio Médico:

Coma acontece no suposto de voda de fillos, existe a crenza de que este permiso está recollido na lei, mais o artigo 37.3ET non inclúe entre o listado de motivos asistir ou acompañar a un familiar a consulta médica, polo que novamente teremos que acudir irremediabilmente ao pactado en sede convencional para coñecer se o traballador pode ausentarse do seu posto de traballo con dereito a remuneración.

Para moitos traballadores non hai marxe de manobra para poder acudir a consulta do médico fóra do seu horario laboral. Os médicos de cabeceira non consultan na fin de semana e se xuntamos isto co feito de que a distribución máis común das xornadas laborais é de luns a venres , poucas posilidades terá o traballador de poder concertar unha cita co médico sen interrompir o seu traballo, sendo a mesma situación e mesmo argumento cando poida xurdir a necesidade de acompañar a un familiar.

Do observado nos convenios colectivos destacaríase o seguinte:

* Preto dun 40%¹²³ dos convenios colectivos non recollen entre os seus permisos retribuídos esta figura. Como curiosidade indicar que o *C.C.Banca* , no seu artigo 27.6 , permite aos traballadores acompañar ao médico a fillos menores de 8 anos ou pais e sogros que non poidan valerse por eles mesmos, para de seguido puntualizar que poderán pactar entre empresa e traballador mecanismos de compensación horaria “*por tratarse de permisos no retribuídos*”.

* Nos convenios que si consideran estes supostos coma permisos retribuídos hai unha gran diversidade en canto ao seu tratamento.

- De entre eles hai dous que recollen a opción de acompañar a consultorio médico a un familiar pero non o feito de acudir o propio traballador a consultorio médico. O *C.C.Oficinas e despachos* permite acompañar a persoas ao seu cargo que non poidan valerse por si mesmos (nunha interpretación extensiva

¹²³ Convenios colectivos núms. 3, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21 e 23.

non so se estarían referindo a maiores dependentes senón tamén a menores que non poidan ir pola súa conta) e o *C.C.Industrias de carpintería e ebanistería* que , sempre que o outro cónxuxe non poida facelo, permite ao traballador dispoñer do tempo necesario para acompañar a un menor de 16 anos ao médico.

- Hainos¹²⁴ que regulan a visita do traballador a consultorio médico pero non así a posibilidade de acompañar a un familiar.

- Cando os convenios colectivos establecen dentro dos permisos retribuídos a posibilidade de acompañar a un familiar ao consultorio médico, non exclúen a sanidade privada. Ben porque citan expresamente¹²⁵ esta opción ou ben porque fan referencia xenérica¹²⁶ a “*médico*” ou “*consultorio médico*”. Agora ben, cando o permiso refírese ao traballador si que atopamos algún convenio que limita o seu desfrute ao sistema público de saúde¹²⁷.

- Por último indicar que non todas as referencias a este permiso seguen un criterio homoxéneo en canto á duración do mesmo. Dende aqueles que se limitan a establecer o “*tempo necesario ou tempo indispensable*” ata casos nos que establece un límite de horas, sexa do propio día da consulta¹²⁸ ou en cómputo anual¹²⁹.

* ¿Qué sucede nos convenios colectivos do sector da construción?

Coma acontece co resto de permisos estudados, no referente á posibilidade ou non de acudir a consulta médica por parte do traballador ou de parentes hai diversidade nos convenios colectivos da construción. Tanto o convenio estatal como o da provincia da Coruña non recollen entre os seus permisos esta posibilidade para o traballador, nin para ausentarse por mor dunha consulta médica do interesado nin para acompañar a familiares. O de Ourense permite ausentarse ao traballador polo tempo necesario para asistencia médica sen maior indicación.

¹²⁴ Convenios colectivos núms. 2, 9, 13, 19 e 22.

¹²⁵ Convenios colectivos núms. 1 e 7.

¹²⁶ Convenios colectivos núms. 8, 10, 14 e 15.

¹²⁷ Convenios colectivos núms. 7, 15, 19 e 22.

¹²⁸ *C.C. Empresas de seguridad* establece no seu art.46.i) tres horas de permiso como máximo “*por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas*”

¹²⁹ *C.C. Hostalaría* establece un límite anual de 12 horas para poder acompañar a menores de 12 anos ao médico, mentres que o *C.C. Industrias siderometalúrgicas* e o *C.C. Instalacións deportivas e ximnasios* marcan o límite nas 16 horas ao ano nas visitas do traballador ao médico.

Son os convenios provinciais de Lugo e Pontevedra os que regulan máis e mellor este permiso para os traballadores. Establecen un límite de horas¹³⁰ anual para asistir a consultas do médico de cabeceira e permiten acudir ao médico especialista. Significativa é a diferenza á hora de establecer os requisitos para consulta do médico especialista. Por un lado o provincial de Pontevedra limitase a indicar que será polo tempo necesario sempre e cando non superen as 5 horas ao día e , por outra parte o de Lugo é moito máis estrito á hora de acceder ao desfrute. Debe ser especialista dependente do INSS, sempre con prescrición previa do médico de cabeceira e con preaviso dunha semana. A maiores o traballador debe presentar xustificante, tanto do volante para asistir á consulta como acreditación de ter ido. Vemos novamente o trato tan dispar ante unha mesma situación, un traballador da construción rexido polo convenio de Pontevedra tan so terá a limitación na duración horaria da visita ao médico especialista, mesmo ao da sanidade privada toda vez que o artigo non indica o contrario, mentres que un traballador afectado polo convenio de Lugo ten establecido cómo e qué facer para poder desfrutar do permiso.

Para rematar, o convenio de Pontevedra introduce un permiso a maiores vencellado ás consultas médicas como é o feito de poder ausentarse polo traslado de familiar directo que conviva con el ao centro médico, sendo 8 horas de modo xenérico e 12 horas para os supostos nos que o fillo esté en idade escolar.

- OUTROS:

Para rematar quixera citar permisos que aparecen nalgún convenio colectivo. Por un lado, un permiso que podería denominar por *“Motivos relixiosos”* toda vez que atopei referencias a un permiso retribuído por bautizo ou primeira comunión. O convenio colectivo estatal da banca establece a duración en media xornada polo bautizo ou comunión de descendentes, do que hai que entender que abarca tanto fillos coma netos, dado que non establece límite no grao¹³¹. Mesmo alcance recoñecen os convenios de panaderías e de empresas de seguridade so que fixan a duración do permiso en 1 día, e no convenio de hostalaría da redacción do apartado adicado a este permiso podemos interpretar que lle corresponderá 1 día por bautizo ou comunión de fillos e irmáns, 3 no suposto de ser fóra da provincia.

¹³⁰ 8 horas o provincial de Lugo e 18 horas o de Pontevedra, establecendo éste último un límite de 4 saídas ao ano no seu art.37.10.2

¹³¹ art.27.1.c *“Por bautizo y primera comunión de descendientes”*

Digo que podemos interpretar, porque a súa redacción é un pouco caótica, ao recoller de continuo no mesmo apartado estes supostos cos de matrimonio¹³².

E para rematar, o que sen dúbida causou máis asombro en min, un permiso equiparable ao do matrimonio en duración regulado no art.12.b) do convenio colectivo de centros especiais de emprego consistente en 15 días naturais en caso de separación ou divorcio “*desde a presentación da demanda*”. É un caso único, ningún outro dos convenios estudados recolle nada similar, nin sequera por unha duración inferior. O artigo aclara a continuación, que de ser de mutuo acordo tan so xérase un único dereito por ambos aspectos que ao meu entender pode interpretarse que un traballador pode acceder aos 15 días cando presente a demanda por este motivo e se a situación desencadena nun divorcio non amistoso podería ter dereito a outro permiso pola mesma duración. Separación e divorcio son figuras distintas, e dado que o convenio regula o suposto no que se xeraría un único dereito pode defendese a interpretación de que o resto de combinacións xeran permisos distintos. En todo caso, ésta non deixa de ser unha reflexión en voz alta reitarando a sorpresa ante a existencia deste particular e novedoso permiso retribuído.

¹³² art.22.4 “Voda de fillos, irmáns, bautizos e primeiras comunións: 1 día, se é dentro da provincia, e 3 días se é fóra dela”

III. CONCLUSIONES

- Os permisos retribuídos non son en ningún caso unha concesión graciable por parte do empresario aos seus traballadores. Os permisos retribuídos son dereitos do traballador, dereitos que lle permiten ausentarse do seu posto de traballo en determinadas situacións sen ter que solicitarllo ao empresario, iso si, o traballador está obrigado a preavisar coa debida antelación e a xustificar a existencia do suceso que orixina o permiso.
- O traballador non pode sufrir unha merma nas súas retribucións polo feito de desfrutar do permiso. Durante a duración do mesmo , como norma xeral, o traballador ten dereito a percibir o mesmo salario que cobraría de ter traballado.
- Na negociación colectiva non hai un criterio único no tratamento dos permisos retribuídos. Tócanse os dous extremos: convenios colectivos que non modifican nada do fixado por lei e convenios que non so melloran cada un dos supostos, senón que tamén inclúen situacións novas polas que os traballadores poderán ausentarse do seu posto de traballo. Evidentemente, entre estes dous extremos hai un sinfín de alternativas que espero ter constatado no presente traballo.
- Os convenios colectivos do sector da construción son un exemplo magnífico, que non o único, de como o tratamento dunha mesma situación pode ser regulada de modo tan diferente incluso dentro dunha mesma actividade económica. ¿Cómo facerlle entender a un traballador que se rixe polo convenio provincial de Lugo que no caso de ter un fillo desfrutará dun permiso significativamente menor que se estivese na provincia da Coruña?. Non deixa de ser un potencial foco de conflito naquelas empresas que desenvolvan a súa actividade en varias provincias.
- A negociación colectiva é un mecanismo formidable para moldear , clarificar e mellorar as condicións xenéricas fixadas pola lei. Partindo de que en moitas ocasións os negociadores dos convenios colectivos son os mesmos, ¿por qué existe tanta diferenza?, ¿por qué se plasman de modo tan dispar situacións iguais?. Supoño que forma parte da propia natureza da negociación colectiva, pero se ben unificar o tratamento a todas as actividades resulte utópico, non sería unha mala decisión tratar de reducir as diferenzas en convenios colectivos de actividades similares e con maior motivo naqueles que teñen a mesma actividade económica.

IV. BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- * ALFONSO MELLADO,C. , BLASCO PELLICER,A. , GARCÍA GÓMEZ DE LA FLOR, M^a EUGENIA , LOPEZ TERRADA,EVA , ROSAT ACED,CARLOS , ROSAT ACED,J. IGNACIO , SALA FRANCO,TOMÁS , VELASCO PAÑOS,MARIEN , “Relaciones Laborales”, Tirant Lo Blanch, 5a edición , 2014
- * SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: “Los Permisos Retribuidos del Trabajador”, Editorial Aranzadi, Pamplona, 1998
- * “Vacaciones, permisos y jornada de trabajo”, El Derecho, Madrid 2010

REFERENCIAS LEXISLATIVAS

* CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

- 1.“*Convenio colectivo do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña*” (BOP 26/06/2013)
- 2.“*Convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña*” (BOP 18/02/2014)
- 3.“*Convenio colectivo do sector de construción e obras públicas da provincia da Coruña* “ (BOP 2/12/2013).
- 4.“*Convenio Colectivo para a actividade de Edificación e Obras Públicas da provincia de Lugo*” (BOP Lugo 4/05/2013).
- 5.“*Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense*” (BOP Ourense 19/02/2014).
- 6.“*Convenio Colectivo do sector da construción da provincia de Pontevedra*” (BOP Pontevedra 29/08/2011).
- 7.“*Convenio colectivo do sector de hostalería da provincia da Coruña*” (BOP 30/08/2013).
- 8.“*Convenio colectivo do sector de industrias de carpintería e ebanistería*” (BOP 31/03/2009).
- 9.“*Convenio colectivo de traballo do sector da Industria Siderometalúrxica da provincia da Coruña*” (BOP 29/04/2014).
- 10.“*Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña*” (BOP 13/02/2014)

11. "Convenio colectivo de traballo do sector de panaderías da provincia da Coruña" (BOP 21/11/2013)
12. "Convenio colectivo do sector de pintura da provincia da Coruña" (BOP 10/01/2014)
13. "Convenio colectivo de Tinturarias, Lavanderías e Planchado de Roupas" (BOP 27/05/2010)

*** CONVENIOS COLECTIVOS DE AUTONÓMICO-GALICIA**

14. "Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego" (DOG 22/07/2010)
15. "Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasia da Comunidade Autónoma de Galicia" (DOG 27/11/2013)
16. "Convenio colectivo do Ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para perruqueiras de donas, cabaleiros, unisex e beleza" (DOG 21/07/2011)
17. "Convenio colectivo do sector de residencias privadas da terceira idade da Comunidade Autónoma de Galicia" (DOG 27/11/2013)

*** CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL**

18. "XXII Convenio colectivo de banca" (BOE 5/05/2012)
19. "XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil" (BOE 22/03/2010)
20. "V Convenio colectivo del sector de la construcción" (BOE 15/03/2012)
21. "XVII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos" (BOE 25/10/2013)
22. "Convenio estatal de las empresas de seguridad" (BOE 25/04/2013)
23. "Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015" (BOE 3/10/2013)

OUTRAS FONTES CONSULTADAS

- <http://revistas.laley.es>
- www.colegiograduadosocial.es
- www.ige.eu
- www.noticiasjuridicas.com
- www.poderjudicial.es
- www.quantor.net
- www.tirantasesores.com